



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

”EI TARKOTETA SITÄ, ETTÄ KAIKKI SAA MENNÄ PORTAITA, VAAN SITÄ, ETTÄ KAIKKI PÄÄSEE TOISEEN KERROKSEEN”

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma Nuorten
turvatalolle

Vilma Säynäjäkangas

Opinnäytetyö
Joulukuu 2017
Sosionomikoulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

SÄYNÄJÄKANGAS, VILMA:

”Ei tarkoteta sitä, että kaikki saa mennä portaita, vaan sitä, että kaikki pääsee toiseen kerrokseen”

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma Nuorten turvatalolle

Opinnäytetyö 104 sivua, joista liitteitä 40 sivua
Joulukuu 2017

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäistä syrjintää Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalon asiakastyössä. Tarkoituksena oli luoda Nuorten turvatalolle suunnattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Työn tavoitteena oli myös kuvata suunnitelmapirosessi niin, että se olisi hyödynnettävissä muiden samankaltaisten organisaatioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluprosesseissa. Suunnitelma haluttiin luoda yhdessä turvatalon työntekijöiden, vapaaehtoisten sekä asiakkaiden kanssa, jotta valmis suunnitelma vastaisi turvatalon toimijoiden kokemuksiin kehittämiskohteisiin. Heistä muodostettiin työntekijöiden, vapaaehtoisten sekä asiakkaiden työryhmät, joissa keskusteltiin turvatalon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta sekä sen edistämisestä.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena, josta on löydettävissä tapaustutkimuksen piirteitä. Tutkimusaineisto muodostui työryhmätapaamisissa käydyistä ryhmä- ja yksilöteemahaastatteluista. Työryhmätapaamisia oli yhteensä neljä, ja niiden sisältö analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmien mukaisesti. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman teossa hyödynnettiin myös opinnäytetyön teoreettista viitekehystä.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että haastateltavat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä turvatalon yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilaan. He pitivät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ilmentävinä ja edistävinä tekijöinä kokonaisvaltaista ja kunnioittavaa kohtaamista. Haasteina nähtiin tilojen fyysinen esteellisyys, työntekijöiden asiantuntijuuden puutteet joidenkin syrjintävaarassa olevien ryhmien kohdalla, toiminnan taustalla vaikuttavat normatiiviset oletukset sekä toiminta syrjintätilanteissa. Kehittämiskohteiksi nousivat haastattelujen perusteella sukupuolen moninaisuuden erityiskysymykset, esteettömyysnäkökulma sekä yhdenvertainen ja tasa-arvoinen viestintä.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että rakenteellisten tekijöiden näkökulmasta turvatalon toimintaa ohjaavat periaatteet tukevat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, mutta fyysiset puitteet ja resurssien pienuus altistavat joitakin syrjintävaarassa olevia ryhmiä syrjinnälle. Asiakastyön tekijöissä korostui motivaatio yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Työntekijöiden toiminnassa tärkeimpinä kehityskohteina nähtiin tiedon lisääminen vähemmistöyksymyksissä sekä luokittelua aiheuttavien oletusten tiedostaminen ja niistä eroon pääseminen. Jatkotutkimukseksi voidaan suositella suunnitelman toteutumisen seuranta ja päivittämistä, johon olisi hyvä osallistaa myös alan asiantuntijoita.

Asiasanat: yhdenvertaisuus, tasa-arvo, syrjintä, yhdenvertaisuussuunnittelu, tasa-arvosuunnittelu

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

SÄYNÄJÄKANGAS, VILMA:

“It doesn’t mean that everyone should be able to use the stairs, but that everyone is able to get to the second floor”

An Equality Plan for an Emergency Youth Shelter

Bachelor's thesis 104 pages, appendices 40 pages
December 2017

The purpose of this thesis was to conduct an equality plan for the Emergency youth shelter of the Finnish Red Cross. The aim of this thesis was to promote equality and establish anti-discriminatory practices in the field of social work. This thesis focuses on the experiences of the surveyed members of staff, volunteers and customers of the Emergency youth shelter.

The study was functional and qualitative in nature. The data were collected using group and individual theme interviews, which were analyzed through data-oriented content analysis.

The findings reveal that the respondents considered respectful and holistic encountering of clients as a method to promote equality. As challenges for equality, the participants named defects in the accessibility of the premises and the expertise of the employees, normative assumptions and the demand for a code of conduct in discriminatory situations.

Overall, the study exposed both anti-discriminatory and exclusive practices. The planned measures towards promoting equality are presented in the equality plan. Further studies on the subject should focus on monitoring and updating of the equality plan. Consulting professionals in the process is recommended.

Key words: equality, discrimination, equality planning

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	8
2.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	8
2.2	Tutkimuksen toimeksiantaja ja tutkimusympäristö	9
3	YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO.....	11
3.1	Perustana ihmisarvo	11
3.2	Kansainväliset ja alueelliset säädökset	12
3.2.1	Yhdenvertaisuuslainsäädäntö Suomessa.....	14
3.2.2	Tasa-arvolainsäädäntö Suomessa.....	15
4	SYRJINTÄ	17
4.1	Vähemmistöt, ennakkoluulot ja syrjintä	17
4.2	Syrjinnän muodot.....	18
4.2.1	Syrjinnän kieltö yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännössä ...	19
4.2.2	Syrjintä ulossulkemisen mekanismina	20
4.3	Syrjinnän vaikutukset	21
5	YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN SEKÄ SYRJINNÄN EHKÄISEMINEN.....	23
5.1	Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	23
5.1.1	Positiivinen erityiskohtelu.....	24
5.1.2	Esteettömyys ja kohtuullinen mukauttaminen	25
5.1.3	Normikriittisyys	25
5.2	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen valvonta ja edistäminen	26
5.2.1	Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö	27
5.2.2	Tasa-arvosuunnitelman sisältö	28
5.3	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisemisen merkitys sosiaalialan työlle.....	29
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	31
6.1	Tutkimusote	31
6.2	Tutkimusmenetelmät	32
6.3	Tutkimusaineiston rajaaminen ja hankinta	33
6.4	Tutkimuksen analyysimenetelmät	34
6.5	Tutkimusprosessi	35
6.5.1	Prosessin lähtökohdat.....	36
6.5.2	Tutkimusprosessin eteneminen käytännössä	37
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	40
7.1	Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät nykyiset toimintatavat.....	40

7.2	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiskohteet	42
7.3	Tavoitteet ja keinot yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi	44
7.3.1	Erityisosaaminen sukupuolen moninaisuuden kysymyksissä	45
7.3.2	Esteettömyyden kehittäminen	46
7.3.3	Viestintä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta	47
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	48
9	POHDINTA	54
9.1	Prosessi oppimiskokemuksena ja tutkimuksen onnistuminen	54
9.1.1	Eettisyys	57
9.1.2	Luotettavuus	58
9.2	Heränneet ajatukset ja jatkotutkimusehdotukset	59
	LÄHTEET	61
	LIITTEET	65
	Liite 1. Saatekirje Nuorten turvatalon asiakkaille	65
	Liite 2. Saatekirje Nuorten turvatalon vapaaehtoisille	67
	Liite 3. Tutkimuslupa	68
	Liite 4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman runko	70

1 JOHDANTO

Eriarvoisuudella tarkoitetaan sitä, että kyseessä oleva tilanne tai toimintatapa ei ole tasa-arvoinen. Ilmiönä se rajoittaa henkilön toimintamahdollisuuksia, kuten hyvinvointia, itsekunnioitusta ja voimavaroja. Eriarvoisuus on ihmisarvon kunnioittamisen vastaista, ja se johtaa syrjintään. (Therborn 2014, 7, 9.) Suomessa sosiaalinen eriarvoisuus alkoi lisääntyä 1990-luvun alkupuolella, ja sama kehitys jatkuu edelleen (Nousiainen 2012, 56). Vuonna 2013 toteutetussa Suomalaisten hyvinvointi ja palvelut – puhelintutkimuksessa kartoitettiin yhtenä osa-alueena väestön käsityksiä syrjinnän laajuudesta Suomessa. Syrjintää koskeviin kysymyksiin vastasi yli 4 000 ihmistä. Yli 80 prosenttia vastaajista koki syrjintää esiintyvän paljon tai jossain määrin ikääntyneitä henkilöitä, vammaisia henkilöitä, maahanmuuttajia sekä seksuaalivähemmistöjä ja etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Lähes 80 prosentin mukaan nuoria syrjittiin paljon tai jossain määrin. Naisiin kohdistuvan syrjinnän osalta luku oli 56,3 %, ja miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut 36 %. (Karvonen & Vaarama 2014, 285–286, 295.) Tutkimuksesta käy ilmi, että syrjintää tunnustetaan tapahtuvan Suomessa.

Yhteiskunnallisessa keskustelussa ollaan yhtä mieltä siitä, että eriarvoisuus ei ole oikeudenmukaista (Nousiainen 2012, 31). Syrjintää esiintyy useissa muodoissa, joista osa on hienovaraisia. Siksi ei ole helppoa määritellä, millä tavalla yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää. Tavoitteena on kuitenkin löytää sellaisia käytäntöjä, jotka edistävät syrjimättömyyttä. (Thompson 2006, 173.) Sosiaalialan eettisiin periaatteisiin kuuluvat esimerkiksi yhdenvertaisuus sekä epäoikeudenmukaisuuden ja syrjinnän vastustaminen (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy 2017). Näiden periaatteiden takia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on merkityksellistä sosionomin työn näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tavoite on etsiä ratkaisuja eriarvoisuuteen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisyn kautta. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalolle. Suomen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännössä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) säädetään, mille toimijoille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien teko on lakisääteinen vel-

vollisuus. Lakisääteisyiden ohella yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen on yhdenvertaisuussuunnittelun oppaan mukaan osa hyvää hallintoa, ja sitä voidaan käyttää palveluiden kehittämisen välineenä (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 14).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia on tehty opinnäytetöinä eri toimijoille erityisesti vuonna 2015 voimaan tulleiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien uudistusten jälkeen. Kiinnostuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta opinnäytetyön aiheena kuultuani siitä Pirkanmaan Seta ry:n toiminnanjohtajalta. Suunnittelussa minua kiehtoi sen tarjoama mahdollisuus kehittää käytännön työtä yhteistyössä sosiaalialan toimijan kanssa. Aiheesta aiemmin tehdyistä opinnäytetöistä poiketen halusin tuoda työntekijöiden näkemyksen lisäksi kuuluviin vapaaehtoisten ja asiakkaiden mielipiteitä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.

Tämän opinnäytetyöraportin tarkoitus on esitellä tekemääni yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan johtanut tutkimusprosessi. Työ alkaa tutkimusongelman määrittelyllä, jonka jälkeen kuvailen työn perustana olevan teoriapohjan. Tämän jälkeen esittelen tutkimuksen toteutustavan ja suunnitelman luontiprosessin. Tutkimustulokset olen analysoinut teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin, minkä jälkeen olen tehnyt niistä tutkimusongelmani kannalta keskeiset johtopäätökset. Lopuksi arvioin työni onnistumista sekä pohdin prosessin aikana heränneitä ajatuksia ja jatkotutkimusmahdollisuuksia. Opinnäytetyön liitteinä ovat saatekirjeet turvatalon asiakkaille sekä vapaaehtoisille, tutkimukselle hakemani tutkimuslupa sekä opinnäytetyön tuotoksena syntynyt yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman runko.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyössä yhdistetään käytäntö sekä ilmiöstä kertova teoria. Tavoitteena on ymmärtää käytäntöä, esimerkiksi ratkaista ongelmia, teorian avulla. (Kananen 2012, 12.) Tässä luvussa esittelen ne lähtökohdat, joihin tämä opinnäytetyö perustuu.

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoite on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäistä syrjintää Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalon asiakastyössä. Tutkimuksen tarkoituksena on luoda Suomen Punaisen Ristin yleisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiin pohjautuva erityisesti Nuorten turvatalolle suunniteltu versio, joka selvittää konkreettisesti ja käytännönläheisesti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen liittyvät toimenpiteet. Opinnäytetyön tuotos on kyseinen suunnitelmarunko (Liite 4). Työn tavoitteena on myös kuvata suunnitelmapirosessi niin, että se on hyödynnettävissä myös muiden samankaltaisten organisaatioiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluprosesseissa.

Opinnäytetyötä tehtäessä on rajattava, mistä näkökulmasta ilmiötä tarkastellaan ja mitä asioita siitä huomioidaan (Kananen 2015, 46). Työelämälähtöisissä tehdyissä opinnäytetyöissä toimeksiantajan suunnittelema työmäärä voi ylittää opinnäytetyöprosessiin opintojen puolesta tarkoitetun vaatimustason. Prosessin alkuvaiheessa on siksi tärkeä arvioida, onko tutkimuksen tekijällä tarvittavat voimavarat sen suorittamiseen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 18.) Pohdimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman vaatimaa työmäärää prosessin alkuvaiheessa yhdessä työelämätahon kanssa. Tulimme siihen tulokseen, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat on hyvä toteuttaa yhtenä kokonaisuutena, jotta ne pysyisivät yhtenäisinä. Suunnitelman sisältöön teimme kuitenkin muutamia rajoituksia. Tässä opinnäytetyössä päätin keskittyä asiakastyön näkökulmaan, eli en arvioi yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työyhteisön näkökulmasta. Lopputuloksen ei ole myöskään tarkoitus olla täysin valmis suunnitelma. Päämääräni on luoda runko, jota Nuorten turvatalon työntekijät voivat yhdessä asiakkaiden, vapaaehtoisten ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa muokata tarpeen mukaan eteenpäin.

Tutkimusongelmani on:

”Miten Tampereen Nuorten turvatalon asiakastyössä voitaisiin työntekijöiden, haastateltavien ja asiakkaiden mukaan edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä syrjinnän ehkäisemistä?”

Tutkimuskysymykseni ovat:

”Millaiset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen liittyvät toimintatavat haastateltavat kokevat hyviksi Nuorten turvatalon asiakastyössä?”

”Millaisia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiskohteita haastatellut nostavat esiin Nuorten turvatalon asiakastyössä?”

”Millaisilla tavoitteilla ja konkreettisilla muutoksilla yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemusta voidaan haastateltavien mukaan edistää ja syrjinnän kokemusta ehkäistä Nuorten turvatalossa?”

Muotoilin opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä tutkimusluvan hakemisen jälkeen, jotta ne vastaisivat paremmin opinnäytetyöni tavoitetta. Koska työn tavoite ja toteutustapa pysyivät samoina, en kokenut tarpeelliseksi hakea uutta tutkimuslupaa.

2.2 Tutkimuksen toimeksiantaja ja tutkimusympäristö

Punainen Risti ylläpitää Suomessa yhteensä viittä turvataloa, joiden tavoitteena on olla matalan kynnyksen avuntarjoaja nuorille ja heidän perheilleen. Turvatalo pyrkii puuttumaan nuorten syrjäytymiseen ennaltaehkäisevällä toiminnalla, jossa ongelmiin tartutaan niin varhaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Palvelut ovat asiakkaille maksuttomia ja vapaaehtoisia. Toiminnan taustalla ovat Punaisen Ristin arvot: inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys. (Suomen Punainen Risti 2016, 3.)

Tampereen Nuorten turvatalon kriisimajoitus on auki joka päivä kello 17.00–10.00, ja sen palvelut on tarkoitettu 12–21-vuotiaille nuorille sekä heidän perheilleen. Puhelinneuvontaa on tarjolla arkisin vuorokauden ympäri ja viikonloppuisin aukioloaikojen puitteissa. Talon toiminta koostuu monenlaisista palveluista. Tärkeä osa työtä on kriisivastaanotto, johon nuoret voivat ja heidän perheensä voivat hakeutua ongelmatilanteissa, ja josta heitä

voidaan tarpeen mukaan ohjata eteenpäin muihin palveluihin. Nuoren on mahdollista päästä myös väliaikaiseen kriisimajoitukseen turvatalolle. Avotyönä turvatalo tarjoaa perhe- ja yksilötyötä, eli keskustelupalveluja nuorelle ja/tai tämän perheelle. Lisäksi palveluihin kuuluu itsenäistyvän nuoren tukeminen ja pääasiassa ryhmätoimintana toteutettava ystävätoiminta. Turvatalon vapaaehtoiset tarjoavat apua myös internetissä viikoittain Mielenterveysseuran Sekasin–chatissa ja Tukinetissä. (Suomen Punainen Risti 2016, 3–4; Suomen Punainen Risti: Nuorten turvatalo 2016; Suomen Punainen Risti 2017a.) Lähdeviitteistä saatuja tietoja turvatalosta on täydennetty työntekijöiden antaman informaation perusteella.

3 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun perustana on ajatus ihmisten keskinäisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014), ja siksi termien tasa-arvo ja yhdenvertaisuus määrittely on tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen perusta. Minkään yhteiskunnan toimintaa kuvaavan käsitteen sisältö ei ole muuttumaton, vaan se riippuu aina määrittelyajasta ja -paikasta (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 10). Käsitteiden merkitysten selventämiseksi hahmottelussa lähdetään liikkeelle historiallisesta näkökulmasta ja ihmisarvon käsitteestä.

Suomen kieli poikkeaa monista muista kielistä siinä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat olemassa omina käsitteinään. Oikeudellisesti ne on erotettu niin, että tasa-arvolla viitataan sukupuolten väliseen asemaan ja yhdenvertaisuudella muihin henkilöryhmiin. (Nousiainen 2012, 32.) Tämän opinnäytetyön osana tehtävä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma pohjautuu yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta säädettyihin lakeihin (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014), ja siksi käsitteet on määritelty kyseisten lakien mukaisesti. Lähdekirjallisuudessa termejä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ei kuitenkaan ole aina eroteltu lainsäädännön perusteiden mukaisesti. Lakiviittauksia lukuun ottamatta myös tässä opinnäytetyössä yhdenvertaisuuden käsite sisältää myös ajatuksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta, ja tasa-arvo viittaa sukupuolta laajemmin ihmisten väliseen yhdenvertaisuuteen.

3.1 Perustana ihmisarvo

Yhdenvertaisuus-termi on muodostunut yhtäläisyyden ja vertailun käsitteistä, eli sen mukaan ihmiset ovat toisiinsa verrattuna yhtäläisiä. Tasa-arvolla taas tarkoitetaan sitä, että arvo on kaikilla sama. (Nousiainen 2012, 32.) Tasa-arvo voidaan määritellä jokaisen yhtäläisenä mahdollisuutena toimia ihmisenä. Siihen sisältyy näkemys ihmisoikeuksista, joita tasa-arvon vastakohta eriarvoisuus loukkaa. (Therborn 2014, 54.) Ihmisoikeuksien kuulumisen jokaiselle perustuu ihmisyyteen (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy 2017, 11). Käsitteet ihmisoikeuksista alkoivat muotoutua heti ihmisten siirryttyä liikkuvasta elämäntyylistä kohti organisoituneempia yhteisöjä. Käsite on

muodostunut useiden voimien, aikakausien ja toimijoiden yhteisvaikutuksesta, ja ajatus ihmisoikeuksien sisällöstä muokkautuu edelleen. (Lauren 2003, 4–5.)

Jo tuhansia vuosia sitten uskonnolliset opit ovat sisältäneet nykyiseen ihmisarvokäsitykseen liitettäviä ajatuksia. Esimerkiksi hindulaisuuteen, buddhalaisuuteen, kristinuskoon, islamiin sekä muihin suuriin uskontoihin on alusta asti kuulunut ajatus jokaisen ihmisen arvosta ja arvokkuudesta. Vaikka opit eivät uskontojen synty aikana usein toteutuneet käytännössä, ne muodostivat ihanteen jokaisen ihmisen arvosta ja sitä kautta loivat toivoa ihmisarvon puolesta kamppaileville. Samoin uskontojen avulla luotiin käsitys ihmiskunnan yhteisestä vastuusta toisistaan. Keskustelu painottui aluksi erityisesti ihmisten velvollisuuksiin toisiaan kohtaan. Velvollisuusnäkökulmaan liittyy kuitenkin myös ajatus siitä, että ihmisellä on oikeus olettaa muiden toteuttavan itseensä kohdistuvia velvollisuuksia. Tämä voidaan nähdä yhtenä perustana ihmisarvon käsitteelle. (Lauren 2003, 5–10.)

Uskontojen lisäksi moraaliset ja poliittiset filosofiat olivat historiallisesti tärkeitä lähteitä ihmisarvokeskustelulle. Keskustelua käytiin ja käydään kansainvälisesti useissa eri maissa ja kulttuureissa. Myös niissä näkökulma oli aluksi velvollisuuksissa. Yhteiskunnan muututtua esimerkiksi feodalismin rappeutumisen, 1500-luvun uskonpuhdistuksen ja renessanssin aikakauden myötä alettiin vähitellen puhua velvollisuuksien rinnalla myös oikeuksista. Tämä kehitys jatkui edelleen voimakkaasti 1600-luvulla sekä politiikassa että filosofien ajatusmaailmassa, eikä laantunut seuraavallakaan vuosisadalla. Filosofiset ja maalliset lähestymistavat ihmisarvoon sisälsivät monia yhteisiä piirteitä niitä edeltäneisiin uskonnollisiin käsityksiin. Myös niiden avulla pystyttiin luomaan ihanteita sille, mitä kukakin pystyy ja on velvollinen tekemään. Lisäksi ne vahvistivat käsitystä ihmiskunnan ykseydestä ja toisaalta siitä, että oikeudet ja velvollisuudet ovat yhteydessä keskenään. (Lauren 2003, 10, 12–15, 20–21.)

3.2 Kansainväliset ja alueelliset säädökset

Vaikka ihmisoikeusajattelu alkoi muodostua ihmisarvon käsitteen syntymisen ja muovaantumisen myötä vuosikymmeniä sitten, on ihmisoikeuksia alettu kehittää varsinaisesti vasta 1800-luvulla. Ennen 1800-lukua erilaiset valtataistelut olivat johtaneet joihinkin perusoikeuksia edistäviin asiakirjoihin. Näistä erityisen merkityksellisiä olivat Englannissa

luodut Magna Carta vuodelta 1215 ja vuoden 1689 oikeuksien julistus sekä Yhdysvaltain itsenäisyysjulistus, joka annettiin vuonna 1776. Ranska otti 1700-luvun loppupuolella mallia Yhdysvaltojen julistuksesta. 1800- ja 1900-luvuilla Eurooppaan muodostuneiden kansallisvaltioiden valtiosäännöissä huomioitiin perusoikeuksien näkökulma. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013a, 25–27.)

Orjakaupan kieltäminen ja Geneven sopimus 1800-luvulla sekä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n perustaminen vuonna 1919 ovat esimerkkejä ensiaskeleista kohti ihmisoikeuksien toteutumisen valvontaa sopimusten ja järjestöjen keinoin. Nykykäsityksen mukaisista ihmisoikeuksista voidaan kuitenkin puhua vasta toisen maailmansodan jälkeen. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013a, 27–28.) Kuusi vuotta kestänyt toinen maailmansota ulottui ympäri maapallon ja vaati yli 50 miljoonan ihmisen hengen. Laajuudessaan ja kansainvälisyydessään sota paljasti, millaisia tekoja valtioiden itsemääräämisoikeus ja laaja päätäntävalta voivat mahdollistaa. Useimmat valtiot tunnistivat sodan myötä tarpeen kansainvälisille ratkaisuille ja tuelle. Samalla sota herätti kärsimystä ja tuhoa kohdanneissa ihmisissä odotuksia ja vaatimuksia paremmista oloista. (Lauren 2003, 135, 160, 165.)

Käsitykseen ihmisoikeuksien sisällöstä vaikutti merkittävästi sodan jälkeen vuonna 1945 perustettu Yhdistyneet kansakunnat eli YK, jonka yksi tehtävä oli edistää ihmisoikeuksien toteutumista. YK:n peruskirjaan sisällytettiin itsemääräämisoikeuden ja syrjimättömyyden periaatteet, joiden perusteella YK:n ihmisoikeustoimikunta alkoi neuvotella kansainvälistä ihmisoikeusjulistusta. Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus valmistui vuonna 1948. Siinä ihmisoikeuksien nähdään kuuluvan jokaiselle henkilölle tämän ihmisyyden perusteella, eli ne eivät ole esimerkiksi valtion antamia erioikeuksia. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013a, 28–29.)

Ihmisoikeusjulistus ei itsessään ole oikeudellisesti sitova, ja sen takia se täytyi julkistamisensa jälkeen muotoilla kansainväliseksi sopimukseksi. Muotoiluvaiheessa julistuksen sisältö jakaantui kahteen erilliseen sopimukseen. Vuonna 1966 julkistettiin kaksi yleissopimusta: toinen käsitteli kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia, toinen taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia. Kyseisiä sopimuksia sekä ihmisoikeusjulistusta pidetään ihmisoikeustyötä ohjaavan normiston perustana, eli niin kutsuttuna ihmisoikeuksien perustuslakina. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta on merkittävää,

että syrjimättömyyden periaate on keskeisessä osassa kaikissa edellä esitellyissä asiakirjoissa. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013a, 29–30, 32.)

Ihmisoikeuksien kehittymiseen liittyy sekä alueellinen että kansainvälinen taso. Kansainväliset ihmisoikeussäädökset eivät toteudu ilman niitä toimeenpanevia alueellisia järjestöjä ja toimijoita. Euroopassa ihmisoikeusjärjestelmän kehittyminen alkoi Euroopan neuvoston perustamisesta vuonna 1949. YK:n tavoin myös Euroopan neuvosto solmi oman ihmisoikeussopimuksensa sekä siihen liittyvän Euroopan sosiaalisen peruskirjan, jossa säädetään taloudellisista ja sosiaalisista oikeuksista. Myös Euroopan unionilla on merkittävä rooli perus- ja ihmisoikeuksien toteuttamisessa. Erilaisia ihmisoikeussopimuksia on hyväksytty useita niin kansainvälisellä kuin alueellisellakin tasolla. Ne ovat osaltaan vaikuttaneet valtioiden perustuslakien ja perusoikeuksien määritelmiin. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013a, 38–39, 43.)

3.2.1 Yhdenvertaisuuslainsäädäntö Suomessa

Edellä kuvatuilla sopimuksilla ja kansainvälisellä yhteistyöllä on vaikutettu siihen, millaiseksi Suomen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö on muodostunut. Suomen lainsäädännössä yhdenvertaisuusperiaatteella on pitkät perinteet, ja se on huomioitu jo vuoden 1919 hallitusmuodossa. Yhdenvertaisuuslainsäädännön kivijalka on perustuslain 6 § 1 momentti:

”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.” (Suomen perustuslaki 731/1999.)

Merkityksellistä perustuslain muotoilussa on se, että siinä viitataan Suomen kansalaisten sijaan kaikkiin ihmisiin. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 15, 18, 21.)

Perustuslakia yksityiskohtaisemmin yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeissa. Aluksi yhdenvertaisuus nähtiin lainsäädännöllisenä periaatteena, joka vaikutti lähinnä lakien säätäjien toimintaan ja oikeudellisiin päätöksiin. Kansainvälisten sopimusten ja oikeuskäytäntöjen myötä lait ovat muuttuneet niin, että ne

velvoittavat myös monia muita tahoja huomioimaan ihmisten yhdenvertaisuuden. Esimerkiksi työelämää, koulutusta, palveluita ja sosiaalietuuksia säätelevissä laeissa käsitellään yhdenvertaisuutta. Varsinainen yhdenvertaisuuslaki tuli Suomessa voimaan vuonna 2004. (Ahtela ym. 2006, 15–16, 20.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 1 § kuvaa lain tavoitetta:

”Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään muun muassa sen soveltamisalasta, suhteesta muuhun lainsäädäntöön sekä yhdenvertaisuuden edistämisestä ja sen suunnittelusta. Lisäksi siinä käsitellään syrjinnän ja vastatoimien kiellot, säädetään yhdenvertaisuuden toteutumisen valvonnasta sekä määritellään syrjinnästä ja vastatoimista määrättävät seuraamukset ja hyvitykset. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Yhdenvertaisuuslain määritelmää syrjinnästä käsitellään tarkemmin alaluvussa 4.1.2, ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä sen suunnittelua luvussa 5.

3.2.2 Tasa-arvolainsäädäntö Suomessa

Vielä 1900-luvun alun Suomessa vain miesten katsottiin olevan kansalaisia. Vuonna 1906 toteutetussa eduskuntauudistuksessa siirryttiin yleiseen äänioikeuteen, jolloin naiset olivat poliittisilta oikeuksiltaan tasa-arvoisia. Yksityiselämässä tasa-arvo ei kuitenkaan toteutunut, vaan aviomies sai tehdä yksin päätökset yhteisistä asioista ja määrätä myös varallisuudesta. 1910- ja 1920-luvuilla alettiin tehdä uudistuksia, joiden avulla pyrittiin kohtelemaan naisia ja miehiä samalla tavalla ja näin aikaansaamaan sukupuolten välinen tasa-arvo. Vuonna 1929 säädetyn avioliittolain myötä puolisoista tuli muodollisesti tasa-arvoisia. (Pylkkänen 2012, 57–58, 62.)

Tasa-arvolain säätämiseen vaikuttivat esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukset, joissa kiellettiin sukupuoleen perustuva syrjintä, sekä erityisesti YK:n hyväksymä yleissopimus kaikkinaisten naisten syrjinnän kiellosta. Tasa-arvolaki säädettiin Suomessa vuonna 1986, ja se astui voimaan seuraavana vuonna (Ahtela ym. 2006,

20, 22). Tasa-arvolakia muutettiin yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamisen yhteydessä vuonna 2014. Uudessa laissa on laajennettu syrjinnän kieltä ja tasa-arvosuunnitelmien tekovelvoitetta niin, että ne käsittävät myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun (Keskinen 2015).

Myös laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) alkaa sen tavoitteen määrittelystä (1 §):

”Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

Kuten yhdenvertaisuuslaissa, myös laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään lain soveltamisalasta sekä tasa-arvon edistämisestä ja tasa-arvosuunnittelusta. Samoin siinä käsitellään syrjinnän ja vastatoimien kiellot, säädetään tasa-arvon toteutumisen valvonnasta sekä määritellään syrjinnästä ja vastatoimista määrättävät seuraamukset ja hyvitykset. Toimenpiteiden toteutustapa, kuten tasa-arvosuunnitelman sisältö (6 a §) ja palkkakartoitus (6 b §) on kuitenkin määritelty yhdenvertaisuuslakia tarkemmin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin sisältyvää määritelmää syrjinnästä käsitellään tarkemmin alaluvussa 4.1.2, ja tasa-arvon edistämistä sekä sen suunnittelua luvussa 5.

4 SYRJINTÄ

Keskusteltaessa yhteiskunnallisesta eriarvoisuudesta käsitellään yhä enemmän syrjintään liittyviä kysymyksiä (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 10). Syrjinnän kiellon tehtävä on edistää yhdenvertaisuutta varmistamalla, että samanlaisissa tilanteissa olevia henkilöitä kohdellaan samoilla perusteilla (Ahtela ym. 2006, 33). Syrjinnän tunnistamista voidaan pitää edellytyksenä tasa-arvon edistämiseksi (Nousiainen 2012, 55). Tässä luvussa määritellään syrjinnän käsite osana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen viitekehystä. Syrjinnän vaikutuksia käsitellään vain pintapuolisesti, sillä niiden syvälinen ymmärtäminen ei ole olennaista tämän opinnäytetyön kannalta. Vaikutusten näkökulma on kuitenkin sisällytetty tähän lukuun, sillä se kuvastaa, kuinka merkityksellistä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen yhteiskunnassa on.

4.1 Vähemmistöt, ennakoluulot ja syrjintä

Sosiologian määritelmän mukaan vähemmistöjä ovat sellaiset ryhmät, joihin kuuluvat henkilöt ovat alisteisessa asemassa suhteessa enemmistöön tai hallitsevaan ryhmään. Ryhmän kesken vallitsee myös jonkinlainen tunne yhteenkuuluvuudesta. Vähemmistötermi viittaa nimenomaan aseman alisteisuuteen, ja siksi sitä voidaan käyttää joskus myös tilanteissa, joissa vähemmistöryhmä on lukumäärällisesti enemmistöasemassa. Esimerkiksi jokin etninen vähemmistö voi olla tietyn alueen yleisin väestöryhmä, mutta siihen viitataan silti vähemmistönä sen aseman takia. (Giddens & Sutton 2009, 635.)

Ennakoluulot ovat oletuksia ja asenteita, joita henkilöllä on muista ryhmistä etukäteen. Ne perustuvat yleensä kuulopuheisiin, eivätkä muutu helposti edes uuden tiedon myötä. Ennakoluuloihin liittyy usein stereotypioita eli käsityksiä siitä, että kaikki tietyn ryhmän edustajat ovat ominaisuuksiltaan samanlaisia. Joskus stereotypia voi perustua osittain to- tuuteen, kun taas joissain tilanteissa se liittyy täysin vääristyneeseen todellisuuskuvaan. Kummassakin tapauksessa stereotypiat jäävät elämään kulttuureissa, ja niistä on vaikea päästä eroon. (Giddens & Sutton 2009, 636.)

Syrjinnällä viitataan käytännön toimintaan (Giddens & Sutton 2009, 636). Englannin kielessä syrjinnästä käytetään termiä ”discrimination”, joka tarkoittaa kirjaimellisesti eroavaisuuden ilmaisemista. Poliittisessa, moraalisisessa tai lainopillisessa mielessä sillä tarkoitetaan yleensä nimenomaan eroavaisuuden käyttämistä epäreilun kohtelun perusteluna. Syrjintä on tämän määritelmän mukaan ihmisen tai ihmisryhmän alistamista tai muunlaista epäinhimillistä kohtelua, jonka perustana on käsitys erilaisuudesta. (Thompson 2006, 12–13.) Syrjinnän taustalla on usein ennakkoluuloja, mutta ilmiöt eivät ole aina yhteydessä toisiinsa. Kaikki ennakkoluulot eivät johda syrjivään käytökseen, ja toiminta voi olla syrjivää myös ilman ennakkoluuloisia oletuksia. (Giddens & Sutton 2009, 637.) Syrjintä ei myöskään koske ainoastaan vähemmistöjä, vaan se voi kohdistua kehen tahansa. Yhteiskunnallisilla valtarakenteilla ja historiallisilla tekijöillä on kuitenkin vaikutusta siihen, että valtaväestöstä esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisensa tai kansalaisuutensa takia poikkeavilla on suurempi todennäköisyys tulla syrjityiksi. (Lepola 2007a, 9–10.)

4.2 Syrjinnän muodot

Syrjintä jaetaan välilliseen ja välittömään syrjintään. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan, että henkilöä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti ilman hyväksyttävää syytä. Esimerkiksi työpaikkailmoitus, jossa haetaan vain suomalaisia työntekijöitä, on syrjivä, ellei vaatimukselle ole olemassa hyväksyttävää perustetta. (Ahtela ym. 2006, 34.) Välillinen syrjintä taas koskee tilanteita, joissa henkilö joutuu henkilökohtaisen ominaisuutensa takia eriarvoiseen asemaan näennäisesti yhdenvertaisen säännöksen, perusteen tai toimintatavan vuoksi (Ahtela ym. 2006, 35; Kuoppamäki 2008, 72). Jos henkilön kulku rakennukseen tai pääsy palvelun piiriin estyy puutteellisen esteettömyyden vuoksi, on kyse välillisestä syrjinnästä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 73). Näiden lisäksi syrjinnän alalajeiksi voidaan erotella ainakin läheissyrjintä ja oletamaan perustuva syrjintä. Läheissyrjintä viittaa siihen, että henkilöä syrjitään hänen läheisensä henkilökohtaisen ominaisuutensa takia. Olettamaan perustuva syrjintä koskee tilanteita, joissa henkilö joutuu eriarvoiseen asemaan oletetun etnisen taustansa takia. (Kuoppamäki 2008, 74–75.)

Sama ihminen voi kohdata syrjintää myös useammasta kuin yhdestä syystä. Tällöin on kyse moniperusteisesta syrjinnästä. (Oppia kaikille! 2013, 13.) Moniperusteisen syrjinnän

eri osa-alueet eivät ole täysin irrallaan toisistaan, vaan eri tekijät vaikuttavat ihmisiin yhdessä (Thompson 2006, 16). Syrjivien valtajärjestelmien yhteisvaikutus yksittäisen henkilön tilanteeseen painottuu intersektionaalisessa lähestymistavassa. Tärkein lähtökohta intersektionaalisuudessa on, että yhteen ominaisuuteen, kuten sukupuoleen, vaikuttavat aina myös useat muut valtarakenteet. Sen mukaan henkilön kokonaistilanne vaikuttaa siihen, millainen vaikutus valta-asetelmalla henkilöön on, ja siksi ei ole hedelmällistä tarkastella vain yhtä syrjintäperustetta. Esimerkiksi maahanmuuttajanaisten työllistymistilannetta voidaan tarkastella erikseen naisnäkökulmasta tai etnisyyden näkökulmasta. Tarkasteltaessa tilannetta sukupuolen näkökulmasta jäävät rasistiset rakenteet huomiotta, eikä etnisyyden näkökulma puolestaan huomioi mahdollisia seksistisiä tekijöitä. Syrjinnän näkökulmasta intersektionaalisuus on väline, jolla voidaan tuoda näkyväksi, millainen yhteys eri tekijöillä on toisiinsa. (Tema Likabehandling 2012, 16–18.)

Syrjintä voi olla tahallista tai tahatonta. Lopputuloksen kannalta ei ole merkityksellistä, onko toiminta ollut tarkoituksellisesti vai tietämättömyyden seurauksena syrjivää (Lepola 2007a, 11.) Syrjintä voi olla myös rakenteellista, jolloin se pohjautuu yhteiskunnan eriarvoisuutta ylläpitäviin käytäntöihin. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohdalla heteronormatiivisuus aiheuttaa rakenteellista syrjintää, kun taas vammaisten henkilöiden kohdalla yhteiskunnan rakenteet aiheuttavat esteellisyyttä. Esimerkiksi opetusmateriaaleissa seksuaalisuuden moninaisuus saattaa jäädä huomioimatta. Liikuntaesteisten henkilöiden elinympäristön rakenteet kuten portaat hankaloittavat itsenäistä toimintaa, jollei niille tarjota esteetöntä vaihtoehtoa. (Lehtonen 2007, 23, 30; Lepola 2007a, 11, 14.)

4.2.1 Syrjinnän kieltö yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännössä

Oikeudellisesta näkökulmasta syrjintää on epäedullinen kohtelu, jonka voidaan osoittaa perustuvan henkilöön liittyvään syyhyn ja jolle on nimettävissä vastuussa oleva taho (Nousiainen 2012, 34). Syrjintää määritellään useissa eri laeissa, kuten perustuslaissa, työsopimuslaissa ja rikoslaissa. Määritelmissä on lakikohtaisia vivahde-eroja. (Kuoppamäki 2008, 71.) Koska tämä opinnäytetyö perustuu yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta annettuihin lakeihin, perustetaan syrjinnän määrittely kyseisiin lakeihin. Tätä tukee myös se, että yhdenvertaisuuslain sisältämä syrjinnän määritelmä on muita lakeja laajempi (Kuoppamäki 2008, 71).

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, ohje tai käsky syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen. Laissa on myös erikseen kielletty syrjivä työpaikkailmoittelu. Henkilölle ei myöskään saa koitua negatiivisia seurauksia, mikäli hän esimerkiksi osallistuu syrjintätilanteen selvittelyyn tai pyrkii muuten turvaamaan yhdenvertaisuuden. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Tasa-arvolaissa on kielletty kaikki edellä mainitut syrjinnän muodot (paitsi kohtuullisten mukautusten epääminen) sukupuolen, sukupuoli-identiteetin sekä sukupuolen ilmaisun näkökulmasta. Lisäksi siinä kielletään henkilön syrjiminä tämän oletetun sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia. Myös läheissyryjintä eli henkilön syrjintä toiseen henkilöön liittyvän syyn vuoksi on kielletty. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

4.2.2 Syrjintä ulossulkemisen mekanismina

Yksilöiden, ryhmien ja yhteiskunnan toiminta voi ylläpitää eriarvoisuutta erilaisilla mekanismeilla. Yleensä kaikkein tuomittavimpana tapana pidetään riistoa, jolla tarkoitetaan alempiarvoiseksi luokitellun henkilön hyväksikäyttämistä ylempänä pidetyn tarpeiden vuoksi. (Therborn 2014, 70, 72–73.) Riisto täyttää suoran syrjinnän kriteerit. Usein syrjintä ei kuitenkaan ole tietoinen pyrkimys. Hienovaraisempi ja usein vaikeasti havaittavissa oleva syrjinnän mekanismi on ulossulkeminen. (Älä oleta – Normit nurin! 2013, 7, 32.) Ulossulkemisella tarkoitetaan sitä, että rajoitetaan toisen henkilön edistymistä tai tämän oikeuksia. Siihen kuuluvat erilaiset esteet ja hidasteet sekä monet syrjinnän muodot. (Therborn 2014, 74.)

Ulossulkemiseen liittyy normatiivisuuden käsite. Normeilla tarkoitetaan erilaisia käsityksiä ja odotuksia ihmisistä sekä sääntöjä ja toimintamalleja eri tilanteissa. Osa normeista on syrjiviä. Esimerkiksi stereotyyppit ja muut oletukset sekä ajatusmallit rajaavat sitä, mikä on hyväksyttävää käytöstä. Niiden myötä ne henkilöt, joiden käytös poikkeaa oletetusta, eivät mahdu ihmisten käsitykseen tavallisesta. Käytännössä normien ulkopuoliset jäävät näkymättömiksi, sillä puheessa ja toiminnassa heidän näkökulmansa jää huomioimatta. (Älä oleta – Normit nurin! 2013, 10–11.) Normien mukaisiksi eli ”normaaleiksi” määriteltävät ihmiset asetetaan vastakkain ”poikkeavien” kanssa. ”Normaalit” saavat tällöin

valta-aseman, jossa he pystyvät määrittämään, millä tavalla normien ulkopuolelle jääviä kohdellaan. (Tema Likabehandling 2012, 11.)

4.3 Syrjinnän vaikutukset

Ryhmän ulkopuolelle jäämiseen liittyy useita loukkaantumiseen yhdistettäviä tunteita, kuten häpeää, syyllisyyttä ja itsekunnioituksen kadottamista. Ulkopuolisuus ilmenee fyysisistä kipua vastaavana sosiaalisena kiputilana aivoissa. (Saari 2010, 106.) Jatkuva normin ulkopuolella eläminen voi aiheuttaa kokemuksen sosiaalisesta ulkopuolisuudesta, johon puolestaan liittyy psyykkisiä ja fyysisiä reaktioita. Henkilö tuntee tulevansa kyseenalaiseksi tai kokee olevansa näkymätön. Hän voi myös tulla suoraan syrjityksi tai pelätä syrjintäkokemuksia. Näitä ilmiöitä kuvaillaan termillä vähemmistöstressi. (Alanko 2014, 6.) Ilmiötä on tutkittu esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen kohdalla. Yhdysvalloissa tehdystä tutkimuksesta on tarkasteltu sitä, vaikuttaako rakenteellinen syrjintä seksuaalivähemmistöjen hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan seksuaalivähemmistöjen edustajien psykiatristen häiriöiden määrä lisääntyi niissä osavaltioissa, joissa samaa sukupuolta olevien parien avioliitto kiellettiin vuosien 2004 ja 2005 aikana. (Hatzenbuehler, McLaughlin, Keyes & Hasin 2010.)

Vähemmistöstressi ei ole yhteydessä pelkästään henkilön omaan kokemukseen syrjinnästä, vaan sitä aiheuttavat myös henkilön sisäistämät normien mukaiset ajatusmallit. Normatiivisten käsitysten sisäistäminen liittyy siihen, millaisiksi ihminen arvioi itsensä ja mahdollisuutensa. Esimerkiksi seksuaalivähemmistöön kuuluvat henkilöt pelkäävät usein kertoa suuntautumisestaan, sillä he ovat huolissaan lähipiirin asennoitumisesta. (Alanko 2014, 56.) Urhonen kuvaa normien ulkopuolelle jäämistä vammaisuuden näkökulmasta. Ongelma ei ole vammaisuus, vaan se, että yhteiskunta on suunniteltu näkö-, kuulo-, liikkumis- ja älykkyysoletukset täyttävien henkilöiden tarpeiden perusteella. Tämä toiminta pakottaa vammaisen henkilön marginaaliasemaan. (Urhonen 2011, 7.)

Ulossulkemisella on heikentävä vaikutus huono-osaisen henkilön asemaan (Therborn 2014, 76). Toistuessaan ulossulkeminen voi aiheuttaa vieraantumisen, masennuksen, opitun avuttomuuden ja arvottomuuden kokemuksia (Saari 2010, 106). Seksuaalivähemmistöille ominaiset toimintatavat kuten salailu, pelko paljastumisesta, paineet ja yksinäisyys

voivat johtaa syrjäytymiseen sekä mielenterveyden ja päihteiden käytön ongelmiin (Lehtonen 2007, 51). Syrjäytyminen, jolla viitataan huono-osaisuuteen ja marginaaliseen yhteiskunta-asemaan, on yhteydessä syrjinnän käsitteeseen. Syrjinnästä voi seurata esimerkiksi työttömyyttä, mikä on syrjäytymisen riskitekijä. Myös syrjintäkokemus itsessään voi aiheuttaa syrjäytymistä. (Lepola 2007a, 13.)

5 YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN SEKÄ SYRJINNÄN EHKÄISEMINEN

Koska eriarvoisuus muodostuu ihmisten ja yhteisöjen luomista rakenteista, siihen pystytään toiminnalla vaikuttamaan (Therborn 2014, 175). Suomen perustuslain 6 § sisältää vaatimuksen sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä. Samaan lakipykälään sisältyvän yhdenvertaisuusnormin on nähty tavoittelevan sekä yhdenvertaisuuden että tosiasiallisen tasa-arvon edistämistä. (Suomen perustuslaki 731/1999; Nousiainen 2012, 52.) Myös uudistuneet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait tähtäävät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisyyn (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Syrjinnän ehkäiseminen on osa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon puolustamista (Lepola 2007a, 9). Tämän luvun tarkoituksena on selkeyttää opinnäytetyön viitekehyyksi luvussa 3 määriteltyjen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sekä luvussa 4 kuvatun syrjinnän ehkäiseminen.

5.1 Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumiseen ei aina riitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 8; Pirjatanniemi 2013, 280). Esimerkiksi hissittömyys tai viittomakielisen tulkkauksen puute jättävät liikuntarajoitteisen tai kuuron henkilön eriarvoiseen asemaan eli ovat syrjivää kohtelua, osallistumismahdollisuutta periaatteessa tarjottaisiin kaikille. Siksi puhutaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden käsitteestä, joka tarkoittaa yhtäläisiä mahdollisuuksia jokaiselle. Samojen mahdollisuuksien tarjoaminen kaikille vaatii usein toimenpiteitä, joilla puututaan syrjinnän aiheuttamaan eriarvoisuuteen (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 9; Pirjatanniemi 2013, 280).

Myös tasa-arvopolitiikassa on käytössä tosiasiallisen tasa-arvon eli lopputulosten tasa-arvon käsite. Jotta tasa-arvo toteutuisi muutenkin kuin muodollisesti, on sitä toteutettaessa huomioitava, millaisia sukupuolittuneita valtajärjestelmiä tilanteen taustalla mahdollisesti on. Näin voidaan ottaa huomioon, mikäli yksilöt eivät ole tilanteessa tasapuolisessa asemassa. Sukupuolikiintiöt ovat esimerkki keinoista, joilla tosiasiallista tasa-arvoa voi-

daan edistää. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 10.) Tässä opinnäytetyössä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämällä tarkoitetaan pyrkimystä tosiasialliseen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon parantamiseen.

Vammaisten ihmisten perus- ja ihmisoikeusjärjestö Kynnys ry:n puheenjohtaja Amu Urhonen kuvaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden merkitystä teoksessaan *Kompastuksia – Vammaispoliittinen pamfletti*. Urhosen mukaan ihmisten asettaminen heikkomuusjärjestykseen ei ole tarpeellista eikä oikeudenmukaisuus etene vastakkainasettelulla. Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää jokaisen ihmisen yhdenvertaisuutta. (Urhonen 2011, 7.) Tämä näkökulma on muistettava myös palveluja järjestettäessä. Palvelun tarjoaminen samanlaisena kaikille ei takaa sen tasa-arvoisuutta (Lehtonen 2007, 46).

5.1.1 Positiivinen erityiskohtelu

Joissakin tilanteissa voi olla tarkoituksenmukaista pienentää osaamisen kriteerejä tietyn ryhmän osalta tai ajaa heidän etuaan muulla muista poikkeavalla kohtelulla. Kun tavoitteena on tosiasiallisen tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden saavuttaminen, kyseistä toimintaa ei kutsuta syrjinnäksi vaan positiiviseksi erityiskohteluksi tai positiivisiksi erityistoimiksi. (Ahtela ym. 2006, 43, 179; Pirjatanniemi 2013, 281; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Positiiviset erityistoimet voidaan vielä tarkemmin jakaa varsinaisiin positiivisiin erityistoimiin sekä positiiviseen erityiskohteluun eli positiiviseen syrjintään (Ahtela ym. 2006, 258). Tässä tutkimuksessa viitataan kuitenkin kaikkiin edellä mainittuihin yhteisellä termillä positiivinen erityiskohtelu, sillä se tuli aineistossa useimmiten esille yleisterminä, ja tutkimuksen laajuuden kannalta alakäsitteiden määrittelemisen tarkemmin ei ole tarpeellista.

Positiivinen erityiskohtelu on luonteeltaan väliaikaista, ja siitä tulee luopua heti yhdenvertaisuuden toteuduttua (Pirjatanniemi 2013, 281). Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta positiiviseen erityiskohteluun kuuluu esimerkiksi tietyn sukupuolen edustajien asettaminen etusijalle palkkaustilanteessa tai koulutuksen valintatilanteessa (Ahtela ym. 2006, 259).

5.1.2 Esteettömyys ja kohtuullinen mukauttaminen

Yhdistyneiden kansakuntien vammaissopimuksen mukaan esteettömyydellä tarkoitetaan kaikkien tasa-arvoista pääsyä muun muassa fyysisiin tiloihin kuten rakennuksiin ja kuljetukseen, informaatioon ja palveluihin (United Nations 2006). Esteettömyys käsitettiin vielä 1990-luvulla usein pelkkänä fyysisenä esteettömyytenä, joka voitiin saavuttaa, jos tilaan oli kulku hisseillä, luiskilla ja muilla apuvälineillä. Nykyään käsite on kuitenkin alettu ymmärtää laajemmin. Esteettömyysnäkökulma nostetaan esiin tiedonvälityskysymyksissä ja se on yhdistetty myös asenteisiin. (Urhonen 2011, 61.) Sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa ilmapiiriä, jossa kenenkään ei tarvitse pelätä syrjityksi tulemistä. Sosiaalisesti esteetön toiminta huomioi jokaisen yksilölliset lähtökohdat. (Kop kop – Pääseekö sisään? 2011, 15.)

Esteettömyydellä tavoitellaan mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta. Tavoitteena on huomioida ihmisten tarpeet niin, että voidaan edistää asioiden sujumista. (Urhonen 2011, 62.) Toteutunut esteettömyys antaa henkilölle mahdollisuuden nauttia hänen muista oikeuksistaan (Pirjatanniemi 2013, 281). Lopputuloksena on, että esteetön ympäristö tarjoaa yhtäläiset toimintamahdollisuudet kaikille (Kop kop – Pääseekö sisään? 2011, 15).

Joissain tilanteissa ympäristöistä tai palveluista ei pystytä luomaan lähtökohtaisesti kaikille sopivia. Yhdistyneiden kansakuntien vammaissopimuksessa sekä yhdenvertaisuuslaissa säädetään, että yksittäistapauksissa vammaisella henkilöllä on tällöin oikeus kohtuullisiin mukautuksiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Mukautukset ovat erikoisjärjestelyjä, kuten esimerkiksi liikuntaesteiselle opiskelijalle tarjottava vaihtoehtoinen tapa suorittaa kurssi. Kohtuullisuuden periaate tarkoittaa, etteivät mukautukset saa vaatia niiden järjestäjältä suhteettomasti vaivaa. Mukautuksien toteuttamatta jättäminen on yksi syrjinnän muodoista. (United Nations 2006; Oppia kaikille! 2013, 13; Pirjatanniemi 2013, 279–280, 282.)

5.1.3 Normikriittisyys

Normikriittisyys voi olla sekä lähestymistapa että työväline. Kun omaa toimintaa tarkastellaan normikriittisestä näkökulmasta, analysoidaan tilanteen taustalla olevia normeja.

Niiden kautta havainnoidaan, millaisiin valta-asetelmiin oma toiminta ja toisaalta ympäröivä yhteiskunta perustuvat. Normeja ja niihin perustuvaa vallankäyttöä voidaan siis tarkastella eri tasoilla, sillä ne ohjaavat niin yksilötason vuorovaikutusta kuin yhteiskunnan rakenteitakin. Rakenteellista vallankäyttöä on esimerkiksi se, kuka saa osallistua koulutukseen tai kenellä on oikeus terveydenhuoltoon. Normikriittinen analyysi mahdollistaa itsestäänselvyyksinä pidettyjen asioiden kyseenalaistamisen ja sitä kautta paljastaa kehittämistarpeita. (Tema Likabehandling 2012, 12–13.)

Työvälineenä normikriittisyyttä ja sen avulla havaittuja normeja sekä valtarakenteita käytetään syrjinnän vähentämiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen (Tema Likabehandling 2012, 13; Älä olet – Normit nurin! 2013, 11). Normikriittisyys on nostettu tässä tarkastelussa osaksi tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista, sillä sen avulla voidaan huomioida paremmin yksilöllisiä eroavaisuuksia. Tarkoituksena on tehdä tilaa yleisistä normeista poikkeaville, ja sitä kautta hyödyttää kaikkia. Tavoitteena normikriittisessä toiminnassa on luoda kaikille mahdollisuus olla oma itsensä. (Älä olet – Normit nurin! 2013, 11.) Syrjinnän ehkäisemisen näkökulmasta normikriittisyys nähdään osallistamisen mekanismina. Ulossulkemisen vastakohtana osallistaminen tarkoittaa sitä, että henkilöille myönnetään oikeuksia ja mahdollisuuksia olla mukana toiminnassa. Lisäksi se voi merkitä valta-asemien purkamista tai lieventämistä, minkä avulla pystytään asettamaan rajoja syrjivälle toiminnalle. (Therborn 2014, 78–79.)

5.2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen valvonta ja edistäminen

Valtioiden velvollisuudeksi on määritelty ihmisoikeuksien kunnioittaminen, suojeleminen ja toteutus. Toteutuminen kytkeytyy tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen, sillä yhdenvertaisuuden periaatteet määrittävät, että ihmisoikeudet kuuluvat kaikille. (Pentikäinen 2012, 116, 118.) Jotta voitaisiin taata ihmisoikeuksien toteutuminen mahdollisimman tehokkaasti, on niitä valvottava. Vastuu on jaettu kansallisten ja kansainvälisten valvontajärjestelmien kesken. Käytännössä henkilön tulee turvautua lähtökohtaisesti kansallisiin oikeussuojakeinoihin, ja vasta niiden pettäessä voidaan siirtyä kansainväliselle tasolle. (Koivurova & Pirjatanniemi 2013b, 411–412.)

Yhdenvertaisuuden edistämisestä palveluissa voidaan löytää useita hyötyjä. Sekä työntekijät että palvelun käyttäjät saavat lisää osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Yhdenvertaisuus parantaa vuorovaikutuksen toimivuutta organisaation sisällä sekä on yhteydessä lisääntyneeseen turvallisuuteen ja työn tehokkuuteen. Yksittäisiä palveluja laajemmasta näkökulmasta katsottuna yhdenvertainen palvelu edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. (Yhdenvertaisuuden arviointi 2017.) Tasa-arvosuunnittelulla pyritään työyhteisöön, jonka ilmapiiri on avoin, kannustava ja oikeudenmukainen. Tällainen ympäristö edistää työhyvinvointia ja motivaatiota työhön. Nämä taas voivat yhdenvertaisuussuunnittelun tavoin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Lisäksi tasa-arvosuunnitteluun sekä yhdenvertaisuussuunnitteluun kuuluu kumpaankin syrjinnän ennaltaehkäisyn mahdollisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 3; Yhdenvertaisuuden arviointi 2017.)

5.2.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö

Uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015, ja siinä säädetään yhdenvertaisuussuunnittelun pakollisuudesta (Keskinen 2015). Lain mukaan kaikkien säännöllisesti yli 30 henkilöä työllistävien työnantajien tai viranomaisten (pois lukien evankelis-luterilainen sekä ortodoksinen kirkko) sekä koulujen tulee luoda yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävät toimenpiteet, joiden täytyy olla tarkoitukseen sopivia ja tehokkaita. Niitä suunnitellessa tulee huomioida myös toimenpiteiden laajuus olosuhteisiin nähden. Suunnitelma voidaan tehdä itsenäiseksi tai yhdistää esimerkiksi toimipaikan tasa-arvosuunnitelmaan. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Laki ei kuitenkaan edellistä tarkemmin määritä, mitä suunnitelman tulee sisältää.

Yhdenvertaisuussuunnittelun helpottamiseksi on luotu useita oppaita ja ohjeita. Yksi näistä on yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu, jota on tarkoitettu käytettäväksi apuvälineenä arviointityössä. Arvioinnissa suositellaan kiinnitettävän huomiota syrjinnän ilmenemiseen esimerkiksi selvittämällä, esiintyykö syrjintää, kehen se kohdistuu ja millä tavalla tilanteisiin puututaan. Yhdenvertaisuuden arviointiin ei riitä pelkkä syrjintätilanteiden analysointi ja niihin puuttuminen. Yhdenvertaisuuden edistämistä voidaan arvioida eri näkökulmista. Yksi mahdollisuus on tarkastella ryhmäkohtaisesti eri taustoista tulevia henkilöitä ja heidän keskinäistä yhdenvertaisuuttaan. Tällaisia ryhmittymiä ovat esimer-

kiksi ikäryhmät, etniset ryhmät, uskontokunnat ja vammaiset henkilöt. Tarkastelu voidaan kohdistaa myös organisaation toimintojen kehittämisen näkökulmaan. Tällöin tarkastellaan esimerkiksi johtamisen, rekrytoinnin, palvelustrategian ja asiakaspalvelutyön yhdenvertaisuutta. Kolmas tapa yhdenvertaisuuden edistämisen tarkasteluun ovat väestösuhteet, joita tutkitaan asenteiden, turvallisuuden, vuorovaikutuksen ja osallisuuden näkökulmista. (Yhdenvertaisuuden arviointi 2017.)

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu sisältää ohjeita myös siitä, millaisilla keinoilla arviointia voidaan tehdä. Yleisesti käytössä oleva yhdenvertaisuuden kartoitustapa ovat kyselyt. Sitä voidaan tarkastella myös kokousten tai työpajojen muodossa. Yksi hyvä menetelmä on kerätä tietoa syrjintävaarassa olevilta ryhmiltä esimerkiksi lausuntokierrosten tai haastattelujen kautta. Toimintaa voidaan analysoida useilla menetelmillä, ja tilojen ja palveluiden esteettömyyttä selvittää esteettömyyskartoituksen avulla. Mahdollista on myös asiakaspalautteiden kerääminen tai ulkopuolisen tahon tekemä arviointi. Tulosten pohjalta etsitään kehittämiskohteita ja kehitetään niiden korjaamiseksi tarvittavia toimenpiteitä. (Yhdenvertaisuuden arviointi 2017.) Koska laki ei rajaa yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöä tiukasti, löytyy sen tekemiseen yhtä monia mahdollisuuksia kuin on organisaatioita.

5.2.2 Tasa-arvosuunnitelman sisältö

Myös osa tasa-arvolaista (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014) uudistettiin yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamisen yhteydessä. Lakiin on jo aiemmin kuulunut velvollisuus tasa-arvosuunnitelman tekemisestä, mutta nyt sitä on laajennettu koskemaan myös peruskouluja. (Oikeusministeriö 2014.) Tasa-arvosta annetun lain mukaan oppilaitosten tulee vuosittain ja vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävän työnantajan vähintään kahden vuoden välein luoda tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmassa arvioidaan työpaikan tasa-arvotilanne sekä aiempaan suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteuttaminen. Lisäksi siinä tulee huomioida ja ennaltaehkäistä sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä syrjintää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986).

Kuten edeltä ilmenee, tasa-arvosuunnittelulle on lainsäädännössä asetettu yhdenvertaisuussuunnittelua tarkemmat reunaehdot. Sosiaali- ja terveysministeriön ”Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten?” (2005, 10–18) –opas sisältää tarkat esimerkit siitä, millä tavalla suunnitelma voidaan toteuttaa. Opas on tehty ennen vuoden 2015 lakimuutosta, eikä siinä huomioida sukupuolen moninaisuuden, sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteetin näkökulmia. Näitä osa-alueita käsitellään esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriön ”Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus” (2015) –esitteessä. Esitteen mukaan syrjinnän ennaltaehkäisyn keinona voidaan luoda toimintamalleja mahdollisiin syrjintätilanteisiin puuttumista varten (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 13). Tasa-arvosuunnittelun lakisääteisiä ohjeita ei kuitenkaan tässä opinnäytetyössä käsitellä tämän tarkemmin, sillä tämän opinnäytetyön tuloksen tarkoitus on täydentää Punaisen Ristin lakisääteisiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia. Siihen ei tule sisällyttää esimerkiksi palkkakartoitusta tai muita lakisääteisiä vaatimuksia, sillä ne löytyvät alkuperäisestä suunnitelmasta. Lisäksi suunnitelma keskittyy nimenomaan asiakkaiden näkökulmaan, kun taas lainsäädännössä painottuu työyhteisön tasa-arvon näkökulma.

5.3 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisemisen merkitys sosiaalialan työlle

Sosiaalialalla vallitsee yleisesti ajatus siitä, että eettiset ja moraaliset kysymykset ovat väistämättä osa sosiaalityötä (Banks 2006, 11). Yksi profession eli kehittyneen ammatin kriteeri on, että toiminnan taustalta löytyy ammattietiikka, jolla tehtyjä valintoja voidaan perustella (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008, 93). Eettisten ohjeistusten on tarkoitus tarjota ammattikunnalle toimintaohjeita, ja ne toimivat koko sosiaalialan työn lähtökoh-tina (Raunio 2004, 71; Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2017, 7). Sosiaalialan eettisten ohjeiden mukaan kaikilla on ihmisoikeudet, joita alan ammattilaisten tulee puo-lustaa tilanteesta riippumatta. Esimerkiksi ihmisten kohtaaminen kokonaisvaltaisesti näh-dään sosiaalialalla osana ihmisarvon kunnioittamista. Samoin työhön kuuluvat oikeuden-mukaisuuden edistäminen sekä negatiiviseen syrjintään puuttuminen. (Sosiaalialan am-mattilaisen eettiset ohjeet 2017, 11, 18, 20). Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat ovat näin ollen mukana jo sosiaalialan työn lähtökohdissa.

Kuka tahansa voi syrjiä toista, mutta henkilön asemalla on merkitystä syrjinnän vaikutusten laajuudelle. Sosiaalityön tekijä on valta-asemassa asiakkaaseen nähden useassa suhteessa. Työntekijän valta liittyy tämän ammattitaitoon, resurssien saatavuuteen, lakisääteisiin valtuuksiin ja vaikutusvaltaan suhteessa henkilöihin tai toimijoihin. (Thompson 2006, 13, 149.) Useissa tilanteissa asiakkaat taas ovat jo valmiiksi syrjityssä asemassa. Valtasuhteen vuoksi sosiaalityötä tekevän henkilön on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että hän ei toimillaan tue syrjintää vaan ehkäisee sitä. (Thompson 2000, 140.) Jos sorron ja syrjinnän näkökulmia ja ihmisen yhteiskunnallista asemaa ei huomioida, työtä ei voida pitää hyvän käytännön mukaisena (Thompson 2006, 15).

Sosiaalipalveluiden järjestämisessä tulee tavoitella syrjimättömyyttä. Huonot kokemukset palvelusta tai normatiivisen, ulossulkevan palvelun pelko voi aiheuttaa sen, että asiakas välttelee joko tiettyä palveluyksikköä tai jättäytyy kokonaan palvelujen piiristä. (Lehtonen 2007, 47.) Näistä syistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu ei ole sosiaalialalla merkittävää pelkästään lainsäädännön vaatimusten takia, vaan se on olennainen osa asiakkaiden hyvinvointia ja sitä kautta palvelun vaikuttavuutta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen toteutustapa vaikuttaa sen osuvuuteen eli siihen, vastaako lopputulos määritettyyn tutkimusongelmaan (Kananen 2015, 70). Tämä luku käsittelee sitä, millä tavalla tähän opinnäytetyöhön kuuluva tutkimus on toteutettu.

6.1 Tutkimusote

Tämä opinnäytetyö luokitellaan toiminnalliseksi opinnäytetyöksi. Toiminnallisella opinnäytetyöllä pyritään esimerkiksi ohjeistamaan tai järjestämään käytännön toimintaa, ja sen toteutustapa voi olla ohje, opas, tapahtuma, näyttely tai muu vastaava tuotos. Tällaiseen opinnäytetyöhön kuuluvat ammattikorkeakoulutasolla sekä toteutus- että raportointiosat. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Tämän opinnäytetyön tuotos on Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalolle tehty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Opinnäytetyön raportti toteutetaan tutkimusviestinnän vaatimusten mukaisesti. Sen tarkoituksena on vastata kysymyksiin siitä, miten ja miksi opinnäytetyö on toteutettu, mitä on tehty sekä millaisia tuloksia prosessissa on saatu. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9, 65.) Tämän opinnäytetyön raportissa kuvataan ja arvioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekoprosessia.

Case-tutkimuksella tarkoitetaan ajankohtaista ilmiötä tarkastelevaa tutkimusta, jossa pyritään ymmärtämään yhtä tai joskus useampaa tapausta syvällisesti. Case-tutkimuksen luonteeseen kuuluu, että se sisältää useita aineistoja sekä menetelmiä, ja että tutkimuksen toteutuspaikka on toiminnan luonnollinen tapahtumapaikka. (Kananen 2013, 54.) Tämä opinnäytetyö sisältää case-tutkimuksen piirteitä, sillä sen tavoitteena on ymmärtää nimenomaan Nuorten turvatalon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman prosessia. Tutkimusosuus ei kuitenkaan menetelmien osalta täysin vastaa case-tutkimuksen määritelmää.

Opinnäytetyöstäni on löydettävissä myös kehittämistutkimuksen piirteitä. Toiminnallisen opinnäytetyön tapaan kehittämistutkimuksesta on Kanasen mukaan löydettävissä kaksi erillistä prosessia. Nämä prosessit ovat kehittämistyö, joka kohdistuu esimerkiksi palveluun, sekä siitä tehtävä tutkimus. (Kananen 2012, 45.) Tässä opinnäytetyössä pyritään kehittämään Nuorten turvatalon yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tuotoksena syntyvän

suunnitelman kautta. Työ ei kuitenkaan täytä kehittämistutkimuksen kaikkia vaatimuksia. Kehittämisprosessiin kuuluu nykytilanteen ja ongelman analyysin sekä ratkaisuehdotusten lisäksi myös ratkaisujen kokeilu ja arviointi (Kananen 2012, 52). Tämän opinnäytetyön kohdalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimivuuden seuranta ei kuitenkaan olisi työn laajuuden kannalta ollut mahdollista. Työssä käytetään sekä case- että kehittämistutkimukseen kuuluvia menetelmiä niiltä osin, kuin ne opinnäytetyön tarkoitukseen, toteutustapaan ja laajuuteen sopivat.

6.2 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä käytetty tutkimusmenetelmä on laadullinen. Vilkan & Airaksisen (2003, 63) mukaan laadullisen tutkimusmenetelmän käyttö toimii sellaisissa opinnäytetyöissä, joissa pyritään toteuttamaan kohderyhmän näkemykseen perustuva lopputulos. Tutkimusprosessin tavoitteena on selvittää tutkimuksen kohderyhmän eli Tampereen Nuorten turvatalon työntekijöiden, vapaaehtoisten ja asiakkaiden näkemys siitä, millainen yhdenvertaisuussuunnitelman heidän mielestään pitäisi olla.

Aineisto on kerätty haastattelemalla tutkimuksen kohdejoukkoa teemahaastattelun keinoin. Haastattelu soveltuu aineistonkeruumenetelmäksi, mikäli tarkastelun kohteena ovat esimerkiksi mielipiteet tai käyttäytymismallit, tai tutkittavaa aihetta ei tunneta tarpeeksi hyvin (Kananen 2015, 143). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustua Nuorten turvatalon toimintatapoihin, ja siksi haastattelumenetelmä on tutkimusongelman kannalta perusteltu valinta. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu muodostuu tutkimusongelman perusteella. Siihen valitaan ongelman kannalta keskeiset aiheet eli teemat, ja tavoitteena on saada haastateltavalta kuvaus jokaisesta aiheesta. Teemahaastattelun rakenne eli esimerkiksi käsittelyjärjestys on vapaa. Haastattelun osana voidaan myös käyttää erilaisia tehtäviä. (Vilka 2015, 124.) Haastattelun runko muodostui yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman rungon ympärille. Koska tarkoituksena oli löytää konkreettisia kehittämis ehdotuksia ja hyviä käytäntöjä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen näkökulmasta, teemat jaoteltiin suunnitelmarunгон osa-alueiden mukaisesti. Tavoitteena oli, että konkreettinen runko pitäisi keskustelun käytännönläheisenä, eikä se jäisi käsitteelliseksi tai liian yleiselle tasolle. Haastateltavilla oli koko haastattelun ajan haastattelurunko myös itsellään, jolloin he saivat halutessaan vaikuttaa haastattelun järjestykseen tai palata tarvittaessa aiempiin aiheisiin.

Yhteisten toimintatapojen luomiseen tai ymmärtämisen kannalta ryhmähaastattelu voi olla toimiva menetelmä (Vilkkä 2015, 125). Koska opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitelman luomisen lisäksi juurruttaa sen käyttö turvatalon toimintaan, valikoitui suunnitelluksi menetelmäksi ryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelussa on erityisen tärkeää, että haastattelijä edistää toiminnallaan keskustelua (Vilkkä 2015, 126). Keskustelun sujuvuutta pyrin edistämään luomalla luottamuksellisen ilmapiirin ja varmistamalla, että kaikki ymmärtävät, ettei kysymyksiin tarvitse olla oikeita vastauksia. Lisäksi vastailin haastateltavien tarkentaviin kysymyksiin. Haastateltavien peruutusten takia kaikki haastattelutilanteet eivät kuitenkaan olleet ryhmämuotoisia. Myös yksilöhaastattelumenetelmässä suosin keskustelumaisuutta, sillä sen avulla sain syvemmän käsityksen haastateltavan kokemuksista ja ajatuksista kuin perinteisellä kysymys-vastaus-menetelmällä. Yksi ryhmähaastattelu kesti yhdestä kahteen tuntia. Haastattelut tallennettiin äänittimellä.

Haastatteluiden jälkeen äänitetty aineisto litteroitiin eli muunnettiin tekstimuotoon. Aineisto voidaan litteroida joko kokonaan tai osittain, ja sen tarkkuustasot vaihtelevat. Osittaisessa litteroinnissa rajataan esimerkiksi teemojen mukaisesti, mitkä osa-alueet haastateluista muunnetaan tekstimuotoon. Litterointi voidaan tehdä sanatarkasti, yleiskielisesti tai propositiotasolla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 222; Kananen 2014, 105–106.) Tässä tutkimuksessa aineisto on litteroitu osittain tarkasteltavien teemojen mukaisesti. Litterointi on toteutettu sanatarkasti. Litterointivaiheessa on eritelty, onko haastateltava työntekijä (T), asiakas (A) vai vapaaehtoinen (V). Koska asiakkaiden ja vapaaehtoisten ryhmät jäivät pieniksi (yhteensä alle viisi henkilöä), anonymiteetin suojaamisen takia yksittäisten henkilöiden sanomisia ei ole tämän tarkemmin eritelty. Myöskään tutkimuksen lopputuloksen kannalta ei ole merkityksellistä tarkemmin osoittaa, kuka työntekijöistä tai vapaaehtoisista on sanonut mitään.

6.3 Tutkimusaineiston rajaaminen ja hankinta

Tutkimuksen perusjoukolla tarkoitetaan koko sitä ryhmää, josta halutaan tietoa (Vilkkä 2015, 98). Tämän tutkimuksen tavoitteena on edistää Nuorten turvatalon asiakastyön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, eli perusjoukko ovat kaikki turvatalon asiakastyöhön liittyvät henkilöt. Tutkimusaineiston koko määritellään tutkimusongelman mukaan. Laadulli-

sessä tutkimusmenetelmässä pyritään yleistettävyyden sijaan ilmiön selittämiseen ja ymmärtämiseen, ja siksi tutkimusaineiston laatu on määrää tärkeämpi rajauskriteeri. (Vilka 2015, 98, 150.) Koska pyrkimyksenä on ymmärryksen lisääminen, on tietoa yleensä hyvä kerätä henkilöiltä, joilla on asiasta tietoa tai kokemusta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

Tämän tutkimuksen tietolähteet on kerätty yhdenvertaisuussuunnittelun ohjeiden mukaisesti. Suunnittelussa suositellaan käyttämään apuna työryhmää. Suosituksen mukaan hyvä ryhmä edustaa sekä henkilöstöä, työnantajaa että syrjintävaarassa olevia henkilöitä. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 19.) Tämän opinnäytetyön haastatteluja varten koottiin työryhmä, johon pyydettiin turvatalon johtaja, työntekijöitä, vapaaehtoisia sekä entisiä tai nykyisiä asiakkaita. Näin pyrittiin varmistamaan, että kaikkien osapuolten ääni kuullaan suunnitteluvaiheessa.

Työryhmät koottiin yhteistyössä Nuorten turvatalon kanssa. Turvatalon johtaja kokosi ensin työntekijöistä ryhmän, jonka kanssa prosessia alettiin suunnitella. Rekrytoin vapaaehtoisia osallistumalla turvatalon säännöllisin väliajoin järjestämälle Vaparibrunssille ja kertomalla siellä opinnäytetyöstäni. Entisiä ja nykyisiä asiakkaita pyrittiin tavoittamaan sekä turvatalon että Pirkanmaan Seta ry:n kautta. Näillä keinoin saatiin yksi tai useampi edustaja jokaisesta ryhmästä. Työntekijöiden, vapaaehtoisten ja asiakkaiden haastattelut toteutettiin eri ryhmissä, jotta osallistuneiden anonymiteetti säilyisi ja heidän olisi mahdollista tuoda näkemyksiään ilmi mahdollisimman vapaasti. Työntekijäryhmään kuului myös turvatalon johtaja, mutta tutkimustuloksissa en ole erotellut hänen vastauksiaan muista työntekijöistä, sillä johtajan asema ei tämän tutkimuksen kannalta eroa merkittävästi muiden työntekijöiden asemasta.

6.4 Tutkimuksen analyysimenetelmät

Tämän tutkimuksen aineisto on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmien mukaisesti. Analyysivaiheessa aineistosta erotellut teemat analysoidaan valitun menetelmän avulla. Teoriaohjaava sisällönanalyysi sijoittuu aineistolähtöisen ja teorialähtöisen analyysitavan väliin. Aineisto voidaan kerätä vapaasti teoriapohjan liikaa ohjaamatta. Myös analyysivaihe noudattaa aluksi aineistolähtöistä menetelmää. Analyysin loppupuolella aineisto kuitenkin jaotellaan teoreettisen viitekehyksen mukaisesti. (Tuomi & Sara-

järvi 2009, 97.) Tässä työssä aineisto on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti, sillä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu pohjautuu lakiin, ja siksi myös suunnitelman on noudatettava lain määritelmiä. Teoreettinen viitekehys ei kuitenkaan välttämättä kata yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisemisen kaikkia ulottuvuuksia. Teoriaohjaavuus antaa mahdollisuuden arvioida yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa osaltaan myös teoreettisen viitekehysten ulkopuolelta.

Sisällönanalyysi on tapa järjestää aineisto siten, että sen perusteella voitaisiin tehdä johtopäätöksiä. Analysointi alkaa aineiston rajaamisesta tutkimusongelman kannalta olennaisiin asioihin, minkä jälkeen aineistoa aletaan koodata. Koodaaminen tarkoittaa sitä, että aineistosta huomioidaan tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmauksia, jotka pelkistetään etsimällä ilmauksesta sen olennainen sisältö. Menetelmällä voidaan tarkastella ryhmäkohtaisia eroja, esimerkiksi ryhmittelemällä aineisto ensin sukupuolen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93, 103, 109–110.) Osa rajaamisesta tein jo litterointivaiheessa jättämällä täysin tutkimusongelman ulkopuolisen tiedon (esimerkiksi aiheesta ek-symisen) litteroimatta. Litteroidun aineiston kävin läpi alleviivaten ja värikoodaten sen teemojen mukaisesti.

Klusterointi tarkoittaa koodatun aineiston ryhmittelyä, jossa samanlaiset käsitteet yhdistetään ja nimetään alaluokiksi. Klusterointia seuraa abstrahointi, jossa luokitelluista ryhmistä muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä abstrahointi tarkoittaa sitä, että aineistosta löydetty alaluokat yhdistetään tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111, 117.) Olen klusteroinut tutkimustulokset niiden esittelyvaiheessa ja abstrahoinut ne johtopäätösten esittelyn yhteydessä.

6.5 Tutkimusprosessi

Osa toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamistapaa on selvitys siitä, millä tavalla tehty tuote on saatu aikaan (Vilkka & Airaksinen 2003, 51). Kehittämistutkimuksen prosessi voidaan jakaa vaiheisiin, joilla kuvataan sen etenemistä (Kananen 2012, 53). Tämän opinnäytetyön etenemisprosessi on tässä luvussa kuvailtu vaiheittain, sillä tutkimukseen kuuluvat haastattelut sijoittuvat sen eri vaiheisiin. Prosessin ymmärtäminen helpottaa tutkimuksen analysoinnin lähtökohtien hahmottamista.

6.5.1 Prosessin lähtökohdat

Tämän opinnäytetyön osana luotu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma perustuu yhdenvertaisuussuunnittelun oppaaseen sekä yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun ohjeisiin. Molemmat käsittelevät nimensä mukaisesti yhdenvertaisuussuunnittelua, mutta tässä opinnäytetyössä niitä on sovellettu myös tasa-arvosuunnitteluun. Oppaan mukaan suunnitelman tekemistyyli vaihtelee organisaatiokohtaisesti, mutta onnistunut suunnitelma edellyttää aina hyvää valmistelutyötä. Prosessin vaiheet on oppaassa eritelty kahdeksaan osaan:

1. Ryhmän kokoaminen --
2. Osallistaminen --
3. Tilannekartoitus --
4. Toimenpiteiden kohdentaminen --
5. Suunnitelman kirjoittaminen ja hyväksyttäminen --
6. Tiedottaminen ja suunnitelman toimeenpano --
7. Seuranta --
8. Päivittäminen (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 18–20.)

Opinnäytetyön suunnitteluprosessi alkoi valmiisiin suunnitelmiin perehtymällä. Aluksi tutustuin Punaisen Ristin valtakunnallisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiin, joita opinnäytetyöni on tarkoitus täydentää. Niiden lisäksi käytin suunnittelussa apuna kahta valmista suunnitelmaa: Allianssin Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa vuosille 2015–2017 sekä Helsingin Nuorisoasiainkeskuksen Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa vuosille 2014–2017.

Valmiiden suunnitelmien sekä oppaiden perusteella loin pohjan sille, millaista yhdenvertaisuussuunnitelmaa lähtisin opinnäytetyönäni rakentamaan. Päädyin Punaisen Ristin sekä Allianssin suunnitelmien tapaan lajittelemaan eri ryhmät erikseen. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun mukaan tällainen jaottelu pyrkii arvioimaan, millaiset mahdollisuudet eri taustoista tulevilla henkilöillä on työskennellä organisaatiossa tai osallistua sen toimintaan, ja kuinka näitä mahdollisesti voitaisiin edistää (Yhdenvertaisuuden arviointi 2017). Tavoitteena oli, että tämä lähestymistapa vastaisi Nuorten turvatalon toiveeseen löytää konkreettisia keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseen asiakastyössä.

6.5.2 Tutkimusprosessin eteneminen käytännössä

Lähtökohtien selvittämisen jälkeinen suunnitelman tekoprosessi sisälsi yhteensä neljä haastattelukertaa. Ensimmäisellä kerralla tapasin turvatalon johtajan sekä suunnitelman tekoon osallistuvat työntekijät. Päätin aloittaa työntekijäryhmän haastattelulla, sillä koin heidän sitoutumisensa suunnitelmaan olevan merkittävä sen kannalta, tullaanko suunnitelman toimenpiteitä käytännössä toteuttamaan. Työntekijöiden jälkeen tapasin ensin asiakas- ja sen jälkeen vapaaehtoisryhmät. Lopuksi tapasin työntekijäryhmän uudestaan, ja kävimme läpi valmiin suunnitelman. Seuraavassa on esitelty suunnitelman työstövaihe yhdenvertaisuussuunnittelun oppaan vaiheiden mukaisesti.

Ryhmän kokoaminen. Työryhmän aloittaessa kaikille tulee selventää, mikä on yhdenvertaisuussuunnittelun (sekä tässä myös tasa-arvosuunnittelun) syy ja merkitys (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 19). Tästä syystä aloitin jokaisen ryhmän ensimmäisen tapaamisen käymällä tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen läpi tiivistetysti. Lisäksi painotin keskustelun avoimuuden tärkeyttä. Tapaamisissa haastateltavat saivat tutustua Allianssin ja Helsingin Nuorisoasiainkeskuksen suunnitelmiin saadakseen käsityksen siitä, millainen suunnitelma voisi tulevaisuudessa olla ja mitä he esimerkiksi voisivat siihen toivoa.

Osallistaminen. Suunnitelmasta tiedottamisella mahdollistetaan kiinnostuneiden osallistuminen suunnitelman tekoon ja toteuttamiseen (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 19). Tiedottamisesta keskustelimme yhdessä turvatalon henkilökunnan kanssa ensimmäisessä palaverissa. Sovimme, että tekisin suunnitelman teosta esitteet vapaaehtoisille ja asiakkaille. Esitteiden perusteella toiminnasta kiinnostuneet voisivat hakeutua mukaan suunnitteluprosessiin. Lisäksi lupasin kertoa opinnäytetyöprosessista suullisesti vapaaehtoisille, jotta kynnys osallistua olisi matalampi.

Tilannekartoitus. Suunnitelman laatimisen alussa arvioidaan, millä tavalla yhdenvertaisuus (sekä tässä myös tasa-arvo) toteutuu organisaation toiminnassa (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 19). Tässä opinnäytetyössä tilannekartoitus toteutettiin ryhmähaastatteluiden yhteydessä. Tilannekartoituksessa käsiteltiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman (Liite 4) rungon mukaan yhdenvertaisuuden edistämisen ja syrjinnän ehkäisyyn teemat ryhmäperusteisesti. Tilannekartoituksen toteutin haastattelumuotoisena ja yhdessä toimenpide-osion kanssa. Näin pyrin aloittamaan keskustelun yhdenvertaisuuden

ja tasa-arvon edistämisestä ja kohdentamaan sen tulevaisuuteen ja konkreettisiin toimintakeinoihin.

Toimenpiteiden kohdentaminen. Osa suunnitelman laatimista on kerätä konkreettisia toimenpiteitä tilannekartoituksessa havaittuihin kehittämiskohteisiin. Tärkeää on myös sopia toimenpiteille aikataulu, tavoitteet, vastuuhenkilö, mahdollinen rahoitus sekä vaikutusten arvioinnin keinot. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 20.) Työryhmätapaamisissa pohdittiin, millaisilla tavoilla eri ryhmien yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää. Kirjasin haastatteluiden aikana esiin nousseet toimenpide-ajatukset alustavaan suunnitelmaan, ja niistä keskusteltiin jäljellä olevissa työryhmätapaamisissa. Työryhmätyöskentelyn lisäksi käytin toimenpiteiden valinnassa hyödynseni lähdekirjallisuutta. Etsin esimerkkisuunnitelmista sekä teoreettisesta viitekehyksestä mahdollisia toimintatapoja, jotka toin esiin työryhmätapaamisissa. Vertasin myös haastateltavien esiin nostamia toimenpide-ehdotuksia teorian tietoon varmistaakseni, että ne vastaavat suunnittelulle asetettuja tavoitteita. Viimeisessä työryhmätapaamisessa työntekijöiden kanssa sovittiin alustava aikataulu osalle tavoitteista, ja loput jäivät heidän vastuulleen.

Kirjoittaminen ja hyväksyminen. Suunnitteluprosessista, tilannekartoituksesta sekä toimenpiteistä kootaan edellisten vaiheiden jälkeen yhdenvertaisuussuunnitelma (tässä myös tasa-arvosuunnitelma), joka hyväksytetään organisaation käytäntöjen mukaisesti (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 20). Kirjoittamistyö tapahtui sykleittäin työryhmätapaamisten välissä. Kirjoitustyöhön kuului aineiston litterointi sekä analysointi, edellä kuvattu toimenpiteiden kirjaaminen sekä lähdekirjallisuuden hyödyntäminen esiin nousseiden tarpeiden mukaan. Tapaamisissa saattoi esimerkiksi tulla ilmi tietty aihe, josta henkilökunta toivoi lisätietoa. Tällöin perehdyin aiheesta kertovaan teorian tietoon, jonka yhdistin suunnitelmaan ja toin sen kautta työryhmälle tiedoksi. Prosessin pituuden ja työryhmien määrän takia hyväksyin suunnitelman useaan kertaan. Sekä asiakas- että vapaaehtoisryhmien kommenttien kirjaamisen jälkeen hyväksyin suunnitelman heillä sähköpostin välityksellä ennen sen esittelemistä henkilökunnalle. Toisessa henkilökuntahaastattelussa annoin mahdollisuuden suunnitelman kommentointiin, minkä jälkeen lähetin muokatun suunnitelman sähköpostitse kommentoitavaksi kaikille työhön osallistuneille.

Tiedottaminen ja toimeenpano. Valmiista suunnitelmasta tulee tiedottaa ja siihen kirjatut toimenpiteet toteuttaa sovittun ajan puitteissa (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 20). Suunnitelmaan (Liite 4) on kirjattu, millä tavalla siitä tullaan tiedottamaan. Koska

suunnitelma on osa opinnäytetyöprosessia, on opinnäytetyön esittely osaltaan suunnitelmasta tiedottamista.

Seuranta ja päivittäminen. Seurantaan kuuluu sekä toimenpiteiden toteutumisen että yhdenvertaisuuden (tässä myös tasa-arvon) tason tarkkaileminen. Hyvää suunnitelmaa päivitetään määräajoin seurannan tulosten mukaisesti. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 20.) Toimenpiteiden seuranta on huomioitu luomassani suunnitelmassa (Liite 4), mutta sen toteutus jää Nuorten turvatalon vastuulle. En määrittänyt suunnitelmalle päivitysjankohtaa, sillä myös päivitysvastuu on turvatalolla itsellään heidän sopivaksi kokemallaan aikavälillä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymysten avulla pyrittiin selvittämään, millaisilla keinoilla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisiin edistää sekä syrjintää ehkäistä Nuorten turvatalon asiakastyössä. Luvussa 6 on kuvattu aineiston keräämistapa sekä suunnitelman tekoprosessi. Vaikka eri haastatteluaineistot on kerätty tekoprosessin eri vaiheissa, tulokset esitellään yhtenä kokonaisuutena. Ajatuksena on, ettei turvatalon yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilaan ehtinyt syntyä tämän tutkimuksen kannalta merkittäviä muutoksia haastattelujen toteutumisen aikana (maaliskuu–kesäkuu 2017).

7.1 Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät nykyiset toimintatavat

Ensimmäinen tutkimuskysymys keskittyy siihen, millaisia yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä sekä syrjintää ehkäiseviä käytäntöjä haastateltavat havaitsivat Nuorten turvatalon asiakastyössä. Sen avulla pyrin selvittämään, millainen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tila turvatalossa tällä hetkellä vallitsee.

Haastateltavat asiakkaat ja vapaaehtoiset kokivat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviksi sellaiset tilanteet, joissa he eivät havainneet erilaista kohtelua. Yksi asiakas ilmaisi, että seksuaalisen suuntautumisen huomioimisesta ei ole hänellä mitään sanottavaa, sillä henkilöiden suuntautuminen ei tule oikeastaan mitenkään ilmi. Hänen mukaansa seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus on turvatalolla niin arkipäiväistä, että se on jo normi. Varallisuus ei kenenkään haastateltavan mukaan aseta henkilöitä eriarvoiseen asemaan, sillä turvatalo on maksuton palvelu sekä nuorelle että tämän perheelle. Myöskään ikäerot eivät yhden asiakkaan mukaan näy turvatalolla, eivätkä asiakkaat yleensä tiedä toistensa ikää. Toisaalta työntekijät nostivat omissa haastatteluissaan esiin sen, että ikätaso ja esimerkiksi ala- tai täysi-ikäisyys täytyy huomioida asiakastyössä.

Hyvänä käytäntönä nähtiin se, että asioista kysytään olettamisen sijaan ja tilanteet ratkaistaan puhumalla asioista yhdessä. Yhden haastatellun vapaaehtoisen mukaan heteronormatiivisista oletuksista on pystytty turvatalolla keskustelemaan nuorten kanssa. Yksi työntekijä kertoi saaneensa positiivista palautetta ”seurustelukumppani”-sanan käyt-

tämisestä tyttö- tai poikaystävän sijaan. Samoin yksi vapaaehtoinen nosti hyvänä käytäntönä esiin sen, että tyttöystävä-termin sijaan kysyttäisiin henkilöltä vain, seurusteleeko tämä. Vapaaehtoinen toi myös ilmi, että oikeiden termien käyttö on merkityksellistä henkilön joukkoon kuulumisen kokemukselle.

Jotenki ajattelis että jos jostain asiasta puhutaan ääneen ni se myös luo sitä tunnetta nuorelle joka ehkä siihen asiaan samaistuu tai jotain et niinku hän on tervetullu myös, et hän on olemassa myös niinku toisten silmissäkin – – Vapaaehtoinen

Huonejakoja tehtäessä työntekijät kertoivat käyvänsä keskustelua asiakkaiden kanssa. Jos huoneeseen on tulossa useampi kuin yksi ihminen, tulee työntekijöiden mukaan lähtökohtana olla se, että huonejako sopii molemmille osapuolille. Tämä varmistetaan keskustelemalla asiasta. Myös yksi vapaaehtoinen nosti esiin neuvottelun mahdollisuuden.

Ne [huonejaot] on sellasii tilanteita, ettei niitä sen asiakkaan kans voi ohittaa et sit ne on pakko käydä keskusteluna – – Työntekijä

Varmaan noi [huonejaot] on semmosii, mitä pystyy neuvottelemaan sitten työntekijä ja nuori yhes – – Vapaaehtoinen

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävänä pidettiin myös sitä, ettei henkilön omia valintoja kyseenalaisteta. Sekä asiakas- että vapaaehtoishaastattelussa nousi esiin ruokavalioiden huomiointi. Ruokavaliot selvitetään turvatalon alkuhaastatteluvaiheessa, ja erityisruokavaliot huomioidaan ruoanvalmistuksessa. Myöskään ruokavalion muuttuminen ei yhden asiakkaan mukaan ole missään vaiheessa ollut ongelma. Hänen mukaansa työntekijät muistavat aina varmistaa, mitä asiakas saa syödä ja mitä ei. Lisäksi asiakas mainitsi turvatalolla pidettävän vegaaniryhmän, joka on perustettu vastaamaan asiakkaiden tarpeeseen. Yksi vapaaehtoinen toi ilmi myös sen, ettei turvatalolla ole erikseen tyttöjen ja poikien vessoja tai suihkuja. Tämä mahdollistaa sen, ettei henkilön tarvitse valita käyttämänsä tilaa sukupuolensa perusteella.

Keskusteleminen, kysyminen oletusten sijaan sekä henkilön valintojen hyväksyminen nähtiin osana tämän kokonaisvaltaista kohtaamista ja kunnioitusta. Yksi vapaaehtoinen kuvasi kunnioituksen merkitystä siten, että kunnioittavasti kysyttyyn kysymykseen

yleensä vastataan, vaikka aihe olisi henkilölle itselleen herkkä. Sama vapaaehtoinen nimesi yksilöllisen kohtaamisen turvatalon vahvuudeksi.

Varmaan siinä on se semmonen arvostava juttu et kun sitä [asiakkaan mielipide] kysytään ja siitä keskustellaan – – Työntekijä

– – tietysti ihmisten välinen kunnioitus on se tärkein asia – – Vapaaehtoinen

Toisaalta työntekijät nostivat esiin myös sen, että kunnioitukseen kuuluu turvatalon sääntöjen ja etiikan noudattaminen. Esimerkiksi vapaaehtoisen syrjivät asenteet johtavat puhutteluun, ja niistä voi seurata vapaaehtoistyön päättymisen. Työntekijät kokivat, että tämä on tapa tukea yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassa.

7.2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiskohteet

Toisen tutkimuskysymyksenäni tavoitteena oli selvittää, mitkä osa-alueet Nuorten turvatalon asiakastyössä kaipaisivat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta kehittämistä. Tarkoitukseni oli sen avulla paikantaa ne haasteet, joiden ratkaisemiseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet tähtäävät.

Fyysisen esteettömyyden haasteet tuotiin ilmi yksimielisesti kaikissa haastattelutilanteissa. Nuorten turvatalo sijaitsee neljännessä kerroksessa, eikä turvatalolla ole käytössä omaa hissiä. Työntekijöiden mukaan naapuriyöityksen hissien lainaaminen on mahdollista virka-aikaan. Mikäli tapaaminen turvatalolla ei onnistu, työntekijät kertovat voivansa käyttää muita Punaisen Ristin tiloja tai mahdollisesti mennä perheen luo. Hätämajoituksen toteuttamista pyörätuolia käyttäville henkilöille pitivät kuitenkin ongelmallisena sekä työntekijät, vapaaehtoiset että asiakkaat. Myöskään sisätilat eivät työntekijöiden sekä yhden asiakkaan mukaan ole esteettömiä, sillä suihkujen koko ja kynnykset aiheuttavat rajoituksia liikkumiselle.

Myös mahdollisuus tulkkiin liittyy esteettömyyteen informaation esteettömyyden näkökulmasta, vaikka se voidaan toisaalta luokitella myös kieleen liittyvän syrjinnän mukaan. Turvatalon työntekijät kokivat, ettei nykyinen toimintatapa ole yhdenvertainen. Tulk-

kausmahdollisuus pystytään turvatalolla tarjoamaan vain niille, joille joku muu taho maksaa tulkkauksen. Yhteisen kielen puute ei kuitenkaan työntekijöiden mukaan estä asiakkuutta, vaan asiakasta autetaan tämän äidinkielestä huolimatta.

Kerran oli tapaus, et piti käyttää Google Translatoria koko ajan, koska mikään sana ei mennyt mihinkään suuntaan perille millään kielellä. – – Emmä tiedä miten se loppujen lopuksi kävi, mut se aika mitä mä olin siel ja näin heidän toimivan niin toimi ihan hyvin. Asiakas

Haastatteluissa nousi esiin myös asiakkaiden lokerointi ennalta määriteltuihin ryhmiin. Työntekijät sekä yksi asiakas mainitsivat, että tulolomakkeessa kysytään huoltajan sijaan isän tai äidin nimeä. Työntekijät pohtivat, että perhemuodot ovat niin vaihtelevia, ettei äidin ja isän kysyminen välttämättä tuo ilmi sitä, ketkä ovat oikeasti henkilön lähimpiä ihmisiä.

Kolkyt vuotta sitten ku turvatalot alotti ni varmaan on ollu melko traditionaalinen perhekäsitys, että perheessä on äiti, isä ja lapset. Ja nyt se onkin aika useinkin ihan muuta, niin kyl se täytyis ottaa huomioon, ettei toimita enää samanlaisessa yhteiskunnassa kun kolkyt vuotta sitten. Työntekijä

Tilastointijärjestelmä vaatii työntekijöiden mukaan sukupuolen määrittämisen, jolloin arvion sukupuolesta tekee työntekijä eikä asiakas itse. Yksi vapaaehtoinen nosti esiin myös heteronormatiivisten oletusten vaikutuksen esimerkiksi sääntöjen takana. Hänen mukaansa turvatalolla on ainakin aiemmin ollut sääntö, että samaa sukupuolta olevat saavat olla makuuhuoneessa suljettujen ovien takana keskenään, mutta tyttö ja poika eivät. Toisaalta oletukset voivat hänen mukaansa liittyä myös sukupuoleen, esimerkiksi jos henkilön nimen perusteella muodostetaan etukäteen käsitys tämän sukupuolesta.

Myös huonejako nähtiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta ongelmallisena jokaisessa haastatteluryhmässä. Haastateltavat kertoivat, että turvatalossa ei ole yhden hengen huoneita, ja huonejaossa lähtökohtana pidetään jakoa tyttöjen ja poikien huoneisiin. Tilanteet on työntekijöiden mukaan pystytty aina ratkaisemaan keskustelemalla, mutta kukaan haastateltavista ei pitänyt tilannetta ideaalina.

Osa työntekijöistä koki, että heillä on puutteita joidenkin asiakkaiden kaipaamassa erityisosaamisessa. Yksi työntekijä kertoi, että työssä kohtaa tällä hetkellä paljon asiakkaita, joiden kanssa sukupuolen moninaisuus nousee esiin. Hän koki, ettei itse tunne termistöä

kovin hyvin. Samoin yhden asiakkaan mielestä osalla työntekijöistä ei ole tarvittavaa tietoa kohdata sukupuolen moninaisuutta, jolloin he saattavat tarkoittamattaan loukata jotakuta.

Yksi asiakas nosti esiin myös sen, että työntekijöiden tulisi puuttua asiakkaiden välisiin keskusteluihin. Hänen mukaansa asiakkaat saattavat esimerkiksi jostakin asiasta vitsailemalla tietämättään loukata toista paikalla olevaa asiakasta. Työntekijän velvollisuus olisi hänen mukaansa tällöin puuttua tilanteeseen.

Jos yritetään luoda turvallinen paikka kaikille niin pitää myös puuttua siihen, miten nuoret kohtelee toisiaan. – – Vaikka sä et sen ihmisen mielipidettä muuta puuttumalla siihen, – – niin jos sä et puutu siihen, sä oot käytännössä samaa mieltä sen kanssa. Asiakas

Myös työntekijät kokivat, että tilanteisiin puuttuminen on tärkeää sekä työntekijöiden että vapaaehtoisten kohdalla. Yksi työntekijä nosti kuitenkin esiin sen, että asiakkaiden välisiä asioita ei aina pystytä näkemään. Jos syrjintä ei tule työntekijöiden tietoon, siihen ei myöskään pystytä puuttumaan.

7.3 Tavoitteet ja keinot yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi

Kolmas tutkimuskysymyksenäni käsitteli sitä, miten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä syrjinnän ehkäisemisen näkökulmia voitaisiin haastateltavien mukaan edistää Nuorten turvatalon asiakastyössä. Haastateltavien tehtävä oli pohtia ja keskustella, mikä olisi turvatalolle toimivin tapa puuttua löydettyihin kehityskohteisiin. Näin luotiin pohja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet – osiolle. Osa sovituiista tavoitteista ja toimenpiteistä koski yleisesti turvatalon toimintaa. Muutama aihealue herätti kuitenkin laajemmin keskustelua. Nämä tavoitteet ja toimenpiteet on erotettu omiksi alaluvuikseen.

Keskustelevuutta pidettiin turvatalon tämänhetkisessä toiminnassa hyvänä käytäntönä, mutta sen tarve nousi esiin myös kehityskohteena. Kaikkien työryhmien haastateltavat pitivät hyödyllisenä sitä, että suunnitelmaan sisällytettäisiin ohjeet siitä, kuinka syrjintään tulee turvatalolla puuttua. Yksi vapaaehtoinen toi ilmi, että oman roolin tietäminen syrjintätilanteessa helpottaisi vapaaehtoisena toimimista. Yksi asiakas nosti esiin, että oli

saanut turvatalolla kerran hyvän kokemuksen ristiriitatilanteen purusta keskustellen. Hänen mukaansa tilanne oli käsitelty niin, että toista osapuolta tahtomattaan loukanneet henkilöt olivat kertoneet oman näkökulmansa ja pyytäneet anteeksi. Näin tilanne oli saanut purettua. Asiakas toivoi, että samaa toimintamallia käytettäisiin yleisesti tilanteiden purkamiseen.

7.3.1 Erityisosaaminen sukupuolen moninaisuuden kysymyksissä

Yhdeksi tavoitteeksi nostettiin sukupuolen moninaisuuden erityisosaamisen lisääminen. Ensimmäisessä työntekijöiden työryhmätapaamisessa yksi työntekijä toi ilmi, että toiveena olisi oppia käyttämään oikeita termejä, ja muut kolme olivat hänen kanssaan samaa mieltä. Toinen työntekijä huomautti, että kyseessä on vain pieni osa yhdenvertaisuutta, mutta koki sen haastatteluhetkellä näkyvimmäksi turvatalon toiminnassa. Yksi vapaaehtoinen kutsui tavoitetta erittäin hyväksi, ja lisäsi myös, että oikeita termejä tulee myös uskaltaa käyttää kiertoilmausten sijaan. Yksi asiakas perusteli termien käytön merkitystä sillä, että se tekee henkilön kokemuksen näkyväksi. Työntekijä liitti termien käytön osaamisen osaksi henkilön kunnioittamista.

Mä aina huomaan, jos mä täytän jotain lomaketta, ja siel on heti ”muu” [vastausvaihtoehtona sukupuolen kohdalla], niin siis se on heti semmonen et okei nää ihmiset ymmärtää jostain jotain. Et ehkä asiasta voi mainita eteenpäin tms. – – Ei tarvi myöskään pelätä sitä, että voiko täällä sanoo.
Asiakas

Että ku ei tiedä oikein näitä termejä ja näin ni ois hyvä niinku tätä kautta jotenki niinku päästä siihe sisälle, kun heitä on meidän asiakaskunnassa, että tulee se kunnioittaminen myöskin sitten. Työntekijä

Oikeiden termien oppimisen tukemiseksi ehdotin, että kokoaisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman yhteyteen listan yleisimmistä käytössä olevista termeistä sekä sivustoista, joilta voisi löytää lisätietoa aiheista. Asiakas- ja vapaaehtoistapaamisissa termilistausta pidettiin toimivana ajatuksena. Yksi työntekijä nosti esiin sen, että termien käyttöön liittyy se ongelma, että mikä tahansa termi määrittelee aina asiakkaan puolesta. Termilistaus päädyttiin kuitenkin pitämään osana suunnitelmaa, mutta sen yhteydessä korostettiin henkilön oman määrittelyn ensisijaisuutta. Yksi vapaaehtoinen piti asiakkaan käyttämien termien huomioimista erittäin tärkeänä lisäyksenä.

Sukupuolen moninaisuus sekä asiakkaan mahdollisuus itse määrittellä itsensä huomioitiin myös päättämällä uudistaa turvatalolla käytössä olevaa tulolomaketta. ”Äidin ja isän” sijaan lomakkeessa kysytään jatkossa huoltajaa, mikä huomioi sukupuolen lisäksi myös perhesuhteiden moninaisuuden. Lisäksi lomakkeeseen lisätään avoin ”sukupuoleni”-kohta, johon henkilö saa kuvata sukupuolensa omin sanoin. Yksi vapaaehtoinen perusteli avoimen tilan toimivuutta sillä, että siihen voi yhtä hyvin kirjoittaa tyttö, poika tai ihan mitä tahansa muuta. Työntekijät kokivat asiakkaan sukupuolen kysymisen tärkeäksi myös siksi, että tilastointijärjestelmään tulee kirjata henkilön sukupuoli.

Työntekijöiden erityisosaamisen lisäämiseksi yksi asiakas ehdotti myös luentoa esimerkiksi transsukupuolisuudesta alan ammattilaisilta. Työntekijöiden haastattelussa tuli ilmi, että seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta on turvatalolla jo aiemmin pidetty luento, mutta aihetta pidettiin edelleen tarpeellisena. Yksi työntekijä ehdotti, että luenolle kutsuttaisiin mukaan myös turvatalon vapaaehtoiset.

7.3.2 Esteettömyyden kehittäminen

Turvatalon fyysisen esteettömyyden puutteisiin pyrittiin suunnitelman tekovaiheessa kehittämään ratkaisuja. Jokainen haastateltu ryhmä nimesi ongelmaksi sen, että turvatalon fyysiseen sijaintiin neljännessä kerroksessa voitaisiin vaikuttaa ainoastaan muuttamalla eri tiloihin. Yksi asiakas toi ilmi, että tuolihissin hankkiminen voisi olla ratkaisu hätämaajoituksen järjestämiseen pyörätuolia käyttäville asiakkaille. Lisäksi hänen mukaansa pyörätuolia käyttävällä henkilöllä tulisi tämän niin tahtoessa olla mahdollisuus henkilökohlaiseen avustajaan, joka voisi auttaa esimerkiksi esteettömyyden kannalta ongelmallisten vessojen ja suihkujen käytössä. Informaation esteettömyyden kehittämisen kannalta työntekijät pohtivat tulkkausmahdollisuuksien kartoittamista. Yksi työntekijä pohti, voisiko Punainen Risti käyttää tulkkaukseen vapaaehtoisia, sillä kyseessä on järjestön tuottama palvelu eikä ”virallinen taho”. Vapaaehtoisten toteuttamaa tulkkausta ei pidetty ihanteellisena tilanteena, vaan hätäratkaisuna.

Myös fyysisestä esteettömyydestä viestittäminen herätti keskustelua. Työntekijöiden työryhmätapaamisessa keskusteltiin siitä, tulisiko turvatalon ilmoittaa esimerkiksi internet-sivuillaan, millaisia fyysisiä rajoitteita sen tilojen käyttöön liittyy. Yksi työntekijä pohti, onko parempi ilmaista esimerkiksi hissittömyys jo etukäteen, vai tulisiko siitä keskustella

vasta asiakkaan ottaessa ensi kertaa yhteyttä. Mikäli hissittömyys ilmaistaan jo internetissä, tulisi sen lisäksi hänen mukaansa tiedottaa myös kompromissiratkaisuista, kuten perheen luokse menemisestä. Toinen työntekijä toi ilmi, että useimmat pyörätuolia käyttävät henkilöt ovat tottuneet selvittämään tilan esteettömyyden, ja siksi asian läpikäyminen olisi mahdollista ensimmäisen yhteydenoton kohdalla.

7.3.3 Viestintä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

Turvatalon työntekijät nostivat alkuhaastattelussa esiin, että viestinnän näkökulmaa oli turvatalolla pohdittu jo ennen opinnäytetyöprosessin alkua. Keskustelua oli käyty erityisesti siitä, miten asiakkaille voitaisiin jo ennen turvataloon tuloa ilmaista, että sinne voi tulla ilman pelkoa syrjinnästä. Tästä syystä yksi työntekijä toivoi, että suunnitelmaan sisällytettäisiin se, millä tavalla viestitään turvatalon syrjimättömyydestä. Myös asiakas- ja vapaaehtoistapaamisissa tavoitetta pidettiin hyvänä.

Syrjimättömyydestä viestimisen keinona päätettiin hyödyntää Syrjinnästä vapaa alue –kampanjan logoja, joita voi laittaa esille sekä fyysisiin tiloihin että mainosmateriaaleihin. Yksi asiakas ehdotti, että logon voisi liittää turvatalon flyer-mainoksiin sekä facebook-sivuille. Näin logo olisi nähtävillä jo ennen palvelun piiriin tuloa. Turvatalon henkilökunta tilasi saman kampanjan logon myös turvatalon fyysisiin tiloihin opinnäytetyöprosessin aikana. Asiakkuuden alussa syrjimättömyyden voisi yhden asiakkaan mukaan tuoda esiin logon lisäksi turvatalon sääntöjen kertomisen yhteydessä. Työntekijöistä yksi lisäsi, että syrjimättömyysnäkökulma tulee ottaa entistä vahvemmin yhdeksi perehdytyksen osa-alueeksi. Yksi työntekijä piti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamista osana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä. Työntekijäryhmän kanssa sovittiin, että suunnitelmasta tiedotetaan turvatalon facebook-sivuilla sekä fyysisesti paikan päällä. Lisäksi suunnitelma pidetään talossa esillä. Haastateltavista kukaan ei ilmaissut olevansa eri mieltä viestinnän edistämiseksi suunniteltujen toimenpiteiden kanssa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tarkastelen saamiani tuloksia tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen näkökulmasta. Luvussa korostuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisyn teemat, jotka osaltaan liittyvät kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Samalla esitelen, millaisia johtopäätöksiä tutkimuksen perusteella voidaan tutkimusongelmani näkökulmasta tehdä.

Therborn (2014, 69) jakaa yhteiskunnallisen eriarvoisuuden kahteen osa-alueeseen. Toisaalta eriarvoisuutta aiheuttavat ja ylläpitävät rakenteelliset järjestelyt. Toisaalta sitä voidaan tarkastella yksilöiden tai ryhmien sellaisena toimintana, jolla on yhteys resurssien jakautumiseen. Eriarvoisuutta tulee tarkastella molempien näkökulmien kautta. (Therborn 2014, 69.) Tässä tarkastelussa edellä esiteltyä yhteiskunnallisen eriarvoisuuden jakoa on sovellettu turvatalon toimintaan. Rakenteellisiksi tekijöiksi on luokiteltu turvatalon toimintaa ohjaavat puitteet. Näistä haastatteluissa nousivat esiin erityisesti fyysiset tilat, toiminnan resurssit sekä toimintaa ohjaavat periaatteet. Yksilöiden ja ryhmien toimintaa on tarkasteltu kiinnittämällä huomiota siihen, miten asiakastyössä huomioidaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä syrjinnän näkökulmat.

Rakenteiden näkökulmasta haastateltavat pohtivat sitä, toteutuuko asiakastyö kaikkien kohdalla eli pääsevätkö kaikki tukea tarvitsevat palvelun piiriin yhdenvertaisesti. Turvatalon fyysiseen esteettömyyteen liittyvät puutteet tunnistettiin ja niistä oltiin pahoillaan, mutta ratkaisujen löytämistä pidettiin hankalana kaikissa haastatteluryhmissä. Parannusehdotukset olivat kompromisseja, kuten muiden tilojen käyttömahdollisuus tai naapurihissin käyttöoikeus virka-aikaan. Portaiden kulkemiseen yksi haastateltava ehdotti apuvälineitä, mutta sisätilojen esteettömyyskysymyksiin ei keksitty ratkaisua. Esteettömyyteen kuuluu myös mahdollisuus saada ihmisiltä apua esimerkiksi tulkkauksessa (Kop kop – Pääseekö sisään? 2011, 15). Minkään haastatteluryhmän mukaan yhteisen kielen puute ei estänyt asiakkuutta, mutta käytettävissä olevia toimintatapoja kuten internetin kääntämisspalveluja ei pidetty ideaaliratkaisuina. Tulkkauksen puutteiden syyksi nimettiin resurssit, sillä turvatalolla ei itsellään ole tarvittavia varoja sen järjestämiseen. Tämä asettaa asiakkaat eriarvoiseen asemaan sen perusteella, onko heille myönnetty tulkkaus-oikeus tai onko asiakkaalla itsellään varallisuutta kustantaa tulkkipalvelu.

Urhosen (2011, 66–67) mukaan ongelma on siinä, että esteellinen ympäristö luo käsityksen siitä, ettei henkilö ole tervetullut. Hänen kokemuksensa mukaan useat vammaiset henkilöt tyytyvät paikkoihin, jotka eivät täytä esteettömyysvaatimuksia. Syynä on se, että he itse häpeävät omaa vammaisuuttaan. (Urhonen 2011, 66–67.) Rakenteelliset esteet vaikuttavat siihen, pystyykö henkilö ottamaan toimijan roolin vai jääkö hän sivustakatsojaksi (Kop kop – Pääseekö sisään? 2011, 15). Fyysinen esteellisyys voi rajata henkilön toimintamahdollisuuksia tilassa tai pahimmillaan estää pääsyn paikalle kokonaan. Tämän vuoksi se estää yhdenvertaisuuden toteutumista, eivätkä kompromissiratkaisut ole riittäviä.

Turvatalon tiloissa havaittiin fyysisen esteettömyyden lisäksi haasteita sukupuolen moninaisuuteen liittyen. Huonejakoja tehtäessä käytetään apuna keskustelua, josta haastateltavilla oli vain hyviä kokemuksia. Yhden hengen huoneet nähtiin kuitenkin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta toivottavampana ratkaisuna. Sosiaaliseen esteettömyyteen eli turvallisuuden ja syrjimättömyyden tunteeseen kuuluu toisaalta henkilökohtaisten lähtökohtien huomioiminen ja toisaalta oikeus yksityisyyteen (Kop kop – Pääseekö sisään? 2011, 15). Yksityisyyden näkökulmasta huoneen jakamista voidaan sukupuolesta ja sen moninaisuudesta riippumatta pitää ongelmallisena. Hyvä keskusteluyhteys toimii puolestaan turvallisen eli sosiaalisesti esteettömän ilmapiirin edistäjänä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta merkityksellisiä toimintaa ohjaavia periaatteita ovat sosiaalialan eettiset ohjeet. Sosiaalialan työn lähtökohtana on ihmisarvon, ihmisoikeuksien ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kunnioittaminen ja edistäminen. Näihin kuuluvat muun muassa ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuuden edistäminen sekä negatiiviseen syrjintään puuttuminen. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2017, 7, 18, 20.) Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat ovat esillä myös Punaisen Ristin toimintaa ohjaavissa seitsemässä perusperiaatteessa. Toiminnan tärkein tavoite on estää ja vähentää inhimillistä kärsimystä ja suojata jokaisen ihmisarvo. Punaisen Ristin toiminta perustuu tasapuolisuuteen, eikä ihmisiä luokitella esimerkiksi uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai yhteiskunnallisen aseman perusteella. (Suomen Punainen Risti 2017b.) Nämä periaatteet nousivat esiin myös työryhmähaastatteluissa. Työntekijät nostivat esiin sen, että Punaisen Ristin arvojen vastaisesti toimiva henkilö ei voi jatkaa esimerkiksi vapaaehtoisena turvatalon toiminnassa.

Haastateltavat yhdistivät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisyn asiakastyössä siihen, millä tavalla työntekijä kohtaa asiakkaan. Hyvät kohtaamiset saivat kiitosta asiakashaastattelussa, mutta toisaalta myös huonot yksittäiset kohtaamiset muistettiin yksityiskohtaisesti. Haastateltavat nostivat esiin oletusten merkityksen kohtaamistilanteissa. Esimerkiksi heteronormatiiviset oletukset nostettiin esiin syrjivinä käytäntöinä. Ne ovat osa ulossulkemista, joka taas on yksi syrjinnän muoto ja eriarvoisuuden ylläpitämisen mekanismi (Älä olet – Normit nurin! 2013, 58; Therborn 2014, 74). Syrjinnän ehkäisyn näkökulmasta vastauksena ulossulkemisen aiheuttamiin haasteisiin voidaan pitää normikriittisyyttä.

Normikriittisyys ehkäisee syrjintää rikkomalla ja tuomalla näkyväksi yhteiskunnan normeja. Sen avulla voidaan saavuttaa voimauttava kokemus turvallisesta ja normien käsittelyn mahdollistavasta tilasta. Normikriittisyyteen kuuluu inklusiivinen eli kaikki huomioiva puhetapa. Kun puhutaan kumppanista tyttö- tai poikaystävän sijaan, kattaa määritelmä useamman henkilön seksuaalisen suuntautumisen. Normikriittisyys perustuu kunnioitukseen. (Älä olet – Normit nurin! 2013, 44, 47, 58.) Haastattelussa yksi työntekijä kertoi saaneensa kehuja inklusiivisesta kielenkäytöstään. Myös asiakas- ja vapaaehtoisryhmissä inklusiivinen puhetapa nostettiin esiin, ja sitä pidettiin osana kunnioittavaa kohtaamista. Haastatteluiden perusteella normikriittisyyden avulla voidaan pieneltä kuulosavalla muutoksella luoda edellytyksiä kunnioittavan asiakassuhteen rakentumiselle.

Yksi vapaaehtoinen nosti kokonaisvaltaisen kohtaamisen osa-alueeksi sen, ettei vähemmistöön kuuluvaa henkilöä tule vastuuttaa puhumaan edustamansa ryhmän puolesta. Vapaaehtoisen mukaan henkilöltä voi kysyä hänen omiin kokemuksiinsa liittyvistä asioista. Ei kuitenkaan ole oikein olettaa, että henkilö haluaisi kouluttaa muita oman vähemmistönsä asioissa. Oppilaitoksille suunnatussa normikriittisessä käsikirjassa painotetaan, että yksittäistä opiskelijaa ei tule asettaa kokonaisen vähemmistöryhmän edustajaksi. Tällöin on mahdollista, ettei henkilö tule kohdatuksi kokonaisvaltaisesti omana persoonanaan, vaan hänet nähdään vain vähemmistöryhmän kautta. Lisäksi tällainen menettely vaatii henkilöä kertomaan itsestään asioita, joita hän ei ole velvollinen jakamaan muille. (Älä olet – Normit nurin! 2013, 65.) Toisaalta työn kehittämisvaiheessa henkilön omasta kokemuksesta johtuvaa erityisosaamista voidaan käyttää hyödyksi (Lehtonen 2007, 48). Ryhmään kuuluvien henkilöiden tuottaman materiaalin käyttämisen hyöty on se, että heidän oma äänensä tulee kuuluviin (Älä olet – Normit nurin! 2013, 58). Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä osa haastatelluista toi ilmi omia kokemuksiaan, ja niitä on käytetty osana

suunnitelman luomista. Tärkeää onkin se, onko kyseessä vapaaehtoinen osallistuminen, vai jonkun vastuuttaminen ilman tämän suostumusta.

Haastatteluissa työntekijän asiantuntijuus yhdistettiin syrjintävaarassa olevien ryhmien erityistarpeiden huomioimiseen ja sitä kautta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Työntekijän osaamisen merkitys ilmenee myös tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä. Alangon (2014, 56) mukaan vähemmistöön kuuluvilla on usein vaikeuksia luottaa ympäristönsä hyväksyvyyteen, vaikka syrjinnän pelkoa ei todellisuudessa olisi. Osa vähemmistöön kuuluvista asiakkaista jättää menemättä tarvitsemaansa palveluun tai salaa vähemmistöön kuulumisensa syrjinnän pelon takia. Tähän vaikuttavat paitsi aiemmat kielteiset kokemukset, myös se, ettei työntekijän osaamisesta tiedetä etukäteen. (Lehtonen 2007, 47.) Tästä syystä ammattilaisilla on oltava tietoa syrjintävaarassa olevista ryhmistä sekä taitoa viestittää, että asioista voidaan keskustella asiallisesti. (Alanko 2014, 56).

Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta viestittämisen teema tunnistettiin teoreettisen viitekehyksen tapaan myös työntekijähaastattelussa. Yksimielisiä oltiin siitä, että viestintä on tärkeää. Eroja löytyi tunnistetuista keinoista ja toisaalta siitä, missä vaiheessa toiminnan yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta tulisi viestittää. Yhtenä positiivisena keinona nähtiin Syrjinnästä vapaa alue – kampanja. Kyseessä on oikeusministeriön kampanja, jossa ovat mukana Ihmisoikeusliitto ry, Nuorisoyhteistyö Allianssi, Seta ry, Suomen Monikulttuurinen Liikuntaliitto Fimu ry sekä Vammaisfoorumi ry. Kampanjan tarkoituksena on, että siihen osallistuvat tahot sitoutuvat syrjimättömyyteen. Periaate ilmaistaan asettamalla Syrjinnästä vapaa alue – merkki näkyville organisaatioon. (Oikeusministeriö 2017).

Fyysisestä esteettömyydestä viestittämisen tarpeellisuus ennen ensimmäistä yhteydenottoa herätti työntekijäryhmässä keskustelua. Urhonen (2011, 64) perustelee esteettömyyden merkitystä sillä, ettei voida tietää, haluaisiko joku käyttää palvelua, jos sitä ei tälle henkilölle voida tarjota. Tämä voidaan laajentaa koskemaan myös viestintää esimerkiksi esteettömyyden kohdalla. Tutkimatta asiaa ei voida sanoa, onko joku jättänyt hakeutumatta turvatalon palveluihin sen takia, ettei ole tiennyt esimerkiksi kotiin tehtävän perheytyön mahdollisuudesta. Tästä näkökulmasta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta viestittäminen on tärkeää asiakassuhteen mahdollistamisen näkökulmasta.

Haastateltavat nostivat yhdeksi asiantuntijuuden osoittamisen tavaksi termien haltuunoton. Yksi asiakas kertoi kokevansa olonsa luottavaisemmaksi sellaisessa paikassa, jossa tuodaan lomakkeessa ilmi mahdollisuus luokitella itsensä myös termillä ”muu”. Toisaalta työntekijähaastatteluissa kävi ilmi, että osa haastateltavista piti omaa osaamistaan sukupuolen moninaisuuden kysymyksissä liian vähäisenä. Tällaisissa tilanteissa lisäkoulutusta pidettiin tapana edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Myös Lehtonen (2007, 47–48) korostaa, että sosiaalipalveluissa työskentelevillä on oltava hallussa seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvät perusasiat. Lisäksi ammattitaitoinen kohtaaminen vaatii palvelujärjestelmän tuntemista syrjintävaarassa olevien ryhmien näkökulmasta, jotta asiakkaat voidaan tarvittaessa ohjata lisätiedon tai asiantuntijan puoleen. (Lehtonen 2007, 47–48.)

Sekä viestinnän että asiantuntijuuden osoittamisen näkökulmasta merkittävä havainto oli se, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteet eivät olleet kaikille haastateltaville selkeitä. Erityisesti positiivisen erityiskohtelun käsite oli osalle haastateltavista aluksi epäselvä. Haastateltavia mietitytti, ovatko turvatalon toiminnan perustellut rajoitteet, kuten ikäraja, syrjiviä käytäntöjä. Tästä syystä yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjintä sekä niihin liittyvät termit on määritelty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan. Suunnitelmasta viestimisestä on sovittu turvatalon kanssa, ja sitä voi pitää tiedon levittämisen näkökulmasta osana yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä sekä syrjinnän ehkäisyä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että turvatalon toiminnasta on löydettävissä useita yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä ja syrjintää ehkäiseviä toimintamalleja, mutta myös kehittämistä kaipaavia osa-alueita. Rakenteellisten tekijöiden näkökulmasta toimintaa ohjaavat periaatteet tukevat yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, mutta fyysiset puitteet ja resurssien pienuus altistavat joitakin vähemmistöryhmiä syrjinnälle. Yksilöiden ja ryhmien toiminnan kannalta turvatalolla korostui motivaatio ja kiinnostus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Yksi osoitus tästä on työntekijöiden aktiivinen osallistuminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman luomiseen. Lisäksi työntekijät pyrkivät toiminnallaan kuten keskustelulla ja neuvottelulla vaikuttamaan rakenteellisten tekijöiden puutteisiin. Toiminnan resursseja oltiin myös valmiita käyttämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävään koulutukseen. Toisaalta koulutuksen tarve kertoo osaltaan siitä, ettei asiantuntijuudessa olla joka osa-alueella riittävällä tasolla. Työntekijöiden toimin-

nassa tärkeimpinä kehityskohteina nähtiin työntekijöiden tiedon lisääminen vähemmistö-kysymyksissä sekä luokittelua aiheuttavien oletusten tiedostaminen ja niistä eroon pääseminen.

Asiakastapaamisen lopussa yksi asiakas halusi vielä lisätä, että turvatalolla yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat toteutuvat suurimmaksi osaksi hyvin. Hänen mukaansa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoitus on myös se, että sen avulla voidaan ylläpitää nykyisiä hyvin toimivia käytäntöjä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaprosessia voidaan tällä perusteella pitää merkityksellisenä sekä toiminnan eteenpäin kehittämisen että hyvien käytäntöjen ylläpitämisen näkökulmasta.

9 POHDINTA

Tutkimus ei ole koskaan täydellinen, ja siksi siihen liittyvät puutteet tulee tiedostaa ja ottaa huomioon (Kananen 2012, 17). Tässä luvussa tarkastelen opinnäytetyöni ja siihen liittyvän tutkimuksen onnistumista sekä sen eettisyyttä ja luotettavuutta. Lisäksi pohdin, millaisia ajatuksia opinnäytetyön teko herätti ja miten aihepiiriä mielestäni kannattaisi jatkossa tutkia lisää.

9.1 Prosessi oppimiskokemuksena ja tutkimuksen onnistuminen

Opinnäytetyöprosessini alkoi syksyllä 2016 ja jatkui pitkälle syksyyn 2017. Aiheen laajuuden ja työmäärän suuruuden takia prosessi venähti suunniteltua pidemmäksi. Pohdin opinnäytetyöni laajuutta jo ideapaperin tekovaiheessa, ja rajasin sitä luvussa 2 kuvatulla tavalla välttääkseni työn paisumisen. Osittain laajan aiheen valinta oli tietoinen päätös, sillä pidän yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä syrjinnän teemoja erittäin tärkeinä sosiaalialan työn kannalta. Minulle on koko prosessin ajan ollut tärkeää, että lopputulos todella hyödyttää opinnäytetyön toimeksiantajaa ja jää konkreettiseen käyttöön. Suunnitelman tekovaiheessa kävi kuitenkin ilmi, että prosessi tulisi olemaan huomattavasti laajempi kuin olin alun perin arvioinut. Työn kiinnostavuuden kannalta olen edelleen tyytyväinen aihevalintaani, mutta työmäärän kannalta olisi ollut järkevämpää rajata opinnäytetyö vielä tarkemmin tiettyyn yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueeseen. Mielestäni tämä olisi kuitenkin vaikuttanut siihen, kuinka laajasti turvatalo olisi hyötynyt opinnäytetyönä toteutettavasta tuotoksesta. Toisena vaihtoehtona olisi ollut työn tekeminen parin kanssa, jolloin työmäärä olisi jakautunut useammalle henkilölle.

Laajan työn tekeminen yksin on opettanut suurten kokonaisuuksien hallintaa ja toisaalta keskeneräisyyden sietämistä. Prosessin pituus ja itselle jäänyt vastuu työn etenemisestä ovat opettaneet oman työn jaksottamista ja aikatauluttamista. Toisaalta prosessin kestosta voi päätellä, että aikatauluttamisessa on edelleen opeteltavaa. Kaiken kaikkiaan pidän opinnäytetyötä erittäin hyödyllisenä ja toisaalta paljon voimia vaativana oppimiskokemuksena. Parasta prosessissa oli se, että turvatalolla oltiin oikeasti kiinnostuneita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kysymyksistä, ja koin työstäni olevan heille tavoitteeni mukaisesti käytännön hyötyä.

Opinnäytetyön onnistumisen kannalta pidän tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden lisäksi merkittävänä sitä, millainen kokemus työryhmätyöskentelystä jäi siihen osallistuneille. Vilkan (2015, 125–126) mukaan laadullinen tutkimusmenetelmä on luonteeltaan emansipatorinen. Haastatteluun osallistuvien ei ole tarkoitus olla pelkkiä tiedonlähteitä. Onnistunut prosessi vaikuttaa myös haastateltavien ajatteluun ja toimintaan tutkimustilanteen jälkeenkin. Tärkeää on, että tutkittaville jäisi käsitys siitä, että heidän ymmärryksensä on lisääntynyt. Emansipatorisuuden merkitys korostuu, mikäli haastateltava on esimerkiksi alaikäinen, nuori tai asiakkaan roolissa. (Vilka 2015, 125–126.)

Tässä tutkimuksessa emansipatorisuuden näkökulma korostui siinä, että haastateltavat saivat olla mukana luomassa ja kommentoimassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa. Kirjaamalla suunnitelmaan heidän kommenttinsa pystyin ilmaisemaan, että heidän sanomansa oli tullut kuulluksi. Kommentoiminen tarjosi myös mahdollisuuden ilmaista, mikäli olin ymmärtänyt jotakin väärin. Prosessista jäi lisäksi jokaiselle osallistujalle suunnitelmarunko, johon heillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa. En kerännyt ryhmään osallistuneilta erikseen palautetta, mutta osa kommentoi prosessiin osallistumista oma-aloitteisesti. Saamani palautteen mukaan työryhmissä mukana olo oli ollut hyvä kokemus, ja prosessi oli herättänyt ajatuksia osallistujissa. Toisaalta negatiivisen palautteen antamisen kynnyks voi olla suurempi kuin positiivisen. Siksi palaute ei välttämättä kerro koko totuutta prosessin onnistumisesta.

Koska työni on toiminnallinen opinnäytetyö, arvioin sen onnistumista myös syntyneen tuotoksen eli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman näkökulmasta. Pyrin tekemään suunnitelmasta kattavan, ja sisällytin lopulliseen työhön (Liite 4) sekä teoriaosion että tarvittavien toimenpiteiden listauksen. Saamani palautteen perusteella työ vastasi turvatalon odotuksia ja tarpeita. Toisaalta työn onnistumisen näkökulmasta on tärkeä pohtia, ketkä prosessiin kuuluviin työryhmiin ovat halunneet osallistua. Sekä työntekijät, vapaaehtoiset että nykyiset asiakkaat ovat edelleen mukana turvatalon toiminnassa, eli heidän voi olettaa olevan ainakin jossain määrin tyytyväisiä turvatalon toimintaan. Pirkanmaan Seta ry:n avulla tavoitettiin työryhmien kokoamisvaiheessa myös muutamia turvatalon entisiä asiakkaita. Kyseessä on kuitenkin hyvin pieni osuus kaikista turvatalon palveluita käyttäneistä henkilöistä. Lisäksi tutkimuksen ulkopuolelle jäivät kokonaan sellaiset henkilöt, jotka ovat mahdollisesti jättäneet hakeutumatta palveluun tai tietämättömiä sen ole-

massaolosta. Tutkimustulokset kuvastavat vain prosessiin osallistuneiden henkilöiden käsityksiä, eikä niiden voida ajatella kuvaavan kaikkien turvatalolla toimivien henkilöiden ajatusmaailmaa.

Koska halusin tuoda työssä esiin asiakkaiden, vapaaehtoisten sekä työntekijöiden mielipiteet, työssä korostuvat heidän näkökulmansa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon onnistumisista ja kehityskohteista. Tuotoksena syntyneen suunnitelman arvioinnissa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että sen tekemiseen ei ole vaadittu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymysten tai vähemmistöryhmien erityistarpeiden asiantuntijuutta. Tutkimustuloksia analysoidessani huomasin niiden keskittyvän vain muutamiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueisiin. Painotus voi osaltaan kertoa ilmiöiden olevan turvatalolle ajankohdaisia, millä perusteella ilmi tulleisiin kehitystarpeisiin on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Toisaalta kyse voi olla siitä, että jotkin osa-alueet ovat vieraampia, jolloin niihin liittyvää erityisosaamisen tarvetta ei välttämättä osata tunnistaa. Tästä syystä suunnitelmassa ei tule keskittyä vain työryhmien esiin nostamiin aihealueisiin.

Pyrin tuomaan tutkimukseen asiantuntijanäkökulmaa laajentamalla käsiteltyjä aiheita teoreettisen viitekehyksen sekä esimerkkisuunnitelmien avulla luvussa 7.4 kuvatulla tavalla. Mikäli tutkimus olisi ollut nykyistä laajempi, olisin voinut tutustua haastatteluissa vähäisempään rooliin jääneiden ryhmien erityiskysymyksiin tarkemmin. Esimerkiksi vammaisuus ilmenee Pirjatanniemen (2013, 273–274) mukaan eri tavalla riippuen siitä, onko henkilö kuurosokea, kehitysvammainen vai selkäydinvammainen. Ratkaisujen löytäminen vaatii vammatyypin ja toimenpidemahdollisuuksien tuntemusta. Parhaiten vammaisten henkilöiden tarpeista osaavat kertoa vammaiset henkilöt itse. (Pirjatanniemi 2013, 273–274.) Turvatalon ulkopuolisten kokemus- tai muiden asiantuntijoiden käyttäminen olisi ollut yksi mahdollisuus tuoda useampien syrjintävaarassa olevien ryhmien ääni kuuluviin. Suunnitelmarunko ei ole kattava vastaus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäisemisen kysymyksiin. Se on nimensä mukaisesti runko, jota voidaan lähteä kehittämään laajemmaksi vastaamalla tässä esitettyihin ja muuta kautta ilmi tuleviin puutteisiin.

Seuraavissa alaluvuissa on arvioitu opinnäytetyöni onnistumista eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmista. Jako ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen, sillä osa arviointitaivoista liittyy sekä eettisyyteen että luotettavuuteen. Tästä syystä luvut täydentävät osittain toisiaan.

9.1.1 Eettisyys

Tutkimusta toteutettaessa on aina huomioitava sen eettisyys monelta kannalta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 23). Tutkimuksen tulokset eivät ole eettisesti hyväksyttäviä, ellei niiden saavuttamiseksi ole toimittu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tähän kuuluu rehellinen ja huolellinen tutkimus, sen esittely sekä tulosten analysointi. Tiedonhankinnan sekä tutkimus- ja analysointimenetelmien tulee olla eettisten periaatteiden mukaisia ja tulokset julkaista avoimesti ja vastuullisesti. Tutkimukseen tulee myös hankkia asianmukaiset luvat. Osapuolten vastuualueet ja oikeudet on sovittava jo ennen tutkimuksen aloittamista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tämän opinnäytetyöraportin tehtävä on vastata edellä esiteltyä hyvää tieteellistä käytäntöä, ja siten varmistaa tutkimuksen eettisyys. Tutkimukselle on haettu tutkimuslupa, joka löytyy opinnäytetyön liitteistä (Liite 3). Opinnäytetyön raportoinnista kerron tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Eettisyyden merkitys korostui tässä opinnäytetyössä työryhmäprosessissa sen kokoamisesta alkaen haastattelujen analysointiin asti. Koin työryhmätoimintaa suunnitellessani, että syrjintä on aihe, josta puhuminen ei välttämättä ole kaikille helppoa. Turvatalon työn ydin on kriisimajoitus, ja tuen piiriin hakeutuvat asiakkaat ovat keskenään hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Päädyimme yhdessä Nuorten turvatalon ja Pirkanmaan Seta ry:n kanssa siihen, että he hoitaisivat entisten tai nykyisten asiakkaiden rekrytoinnin prosessiin. Koimme, että heillä oli minua enemmän tietoa kyseisten asiakkaiden elämäntilanteista ja sen myötä paremmat valmiudet arvioida asiakkaan soveltumista ja voimavaroja osallistua prosessiin.

Koska omien kokemusten jakaminen voi olla vaikeaa erityisesti ennalta tuntemattomassa ryhmässä, tapasin asiakas- ja vapaaehtoisryhmien jäsenet yksittäin ennen varsinaisia haastatteluja. Tapaamiset järjestettiin haastateltavien toivomassa paikassa. En velvoittanut haastateltavia tulemaan turvatalolle, sillä halusin tarjota heille mahdollisuuden anonyymiteetin säilymiselle. Tapaamisissa kerroin opinnäytetyöprosessin sisällöstä suullisesti ja kävin läpi esimerkkisuunnitelmat. Tapaamisten aikana annoin henkilöille mahdollisuuden kertoa, mikäli he eivät haluaisikaan osallistua suunnitelman tekoon. Työryhmän

muodostamisvaiheessa tapahtui muutamia peruutuksia, joiden johdosta asiakkaiden ja vapaaehtoisten haastatteluryhmät kutistuivat hyvin pieniksi. Mielestäni oli tärkeää, etten painostanut henkilöitä jatkamaan tai yrittänyt väkisin saada ryhmästä suurempaa uusien haastateltavien kautta.

Tutkimustulosten vastuulliseen julkaisemiseen liittyy se, että ilmaisin asiat haastateltavien tarkoittamalla ja haluamalla tavalla. Siksi annoin työni heidän tarkistettavakseen ja hyväksyttäväkseen useita kertoja prosessin aikana. Joidenkin suorien lainausten kohdalla kysyin erikseen, kokiko haastateltava olevansa niiden myötä liian tunnistettavissa. Tämän perusteella tein päätöksen siitä, otanko kyseisen lainauksen mukaan lopulliseen työhöni.

9.1.2 Luotettavuus

Tutkimusta tehdessä ei voida automaattisesti olettaa sen olevan luotettava, vaan luotettavuutta täytyy tutkia. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista on useita eri mielipiteitä, sillä laadullinen tutkimus voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Luotettavuus kulminoituu kuitenkin tutkijan rehellisyyteen, sillä tutkimus koostuu tämän tekemistä valinnoista. Tästä syystä tutkimuksen luotettavuutta voi lisätä kuvailemalla prosessia mahdollisimman tarkasti. Olosuhteiden, mahdollisten häirttekijöiden sekä tutkijan itsearvioinnin avulla voidaan tarkemmin arvioida, pitääkö tutkijan tulkinta paikkaansa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 231–232; Vilkkä 2015, 196–197.) Olen raportoinut opinnäytetyön huolellisesti, perustellusti ja todenmukaisesti. Olen kuvaillut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman luomisprosessin omana kokonaisuutenaan, jotta lukija saisi siitä mahdollisimman selkeän kuvan. Toisaalta olen esitellyt ja perustellut opinnäytetyöprosessin varrella tehtyjä valintoja myös osana muita lukuja. Tavoitteenani on, että opinnäytetyön lukija pysyisi tutkimuksen edetessä jatkuvasti ajan tasalla siitä, mihin mikäkin valinta on perustunut. Tutkimukseni on tapaustutkimus, eikä sen varsinaisena tarkoituksena ole yleistettävyyys. Toivon kuitenkin, että opinnäytetyötäni voidaan käyttää esimerkkinä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman luomisprosessista.

Puolueettomuuden näkökulma on osa luotettavuuden arviointia. Tutkijan arvoilla on vaikutusta tämän tekemisiin valintoihin, ja siksi nämä taustalla vaikuttavat arvot tulee saattaa lukijan tietoon. (Vilkkä 2015, 198.) Tämän opinnäytetyön perustana on laaja teoriapohja. Olen yhdistänyt työn teoreettiseen viitekehykseen myös etiikan näkökulman ja perustellut

tekemäni valinnat näistä lähtökohdista. Arvot perustuvat sosiaalialan eettisiin ohjeisiin, sillä tutkimus on tehty sosiaalialan ammattilaisten näkökulmasta.

Tutkimuksen toteuttamisen näkökulmien lisäksi luotettavuutta tutkittaessa on tärkeää valmiin aineiston tarkkailu kriittisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 189). Lähteitä valitessani olen kiinnittänyt erityistä huomiota niiden ajantasaisuuteen. Koska yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöä uudistettiin vuonna 2014, monien lähteiden lakitieto ei ole enää paikkansapitävää. Olen kuitenkin käyttänyt myös ennen lakimuutosta tehtyjä lähteitä, mikäli ne ovat muutoin kuin lakitiedon osalta ajantasaisia. Lähteissä olen kiinnittänyt huomiota niiden kansainvälisyyteen ja monipuolisuuteen.

9.2 Heränneet ajatukset ja jatkotutkimusehdotukset

Suomalaisten hyvinvointi ja palvelut – puhelintutkimuksen mukaan valtaosa suomalaisista tunnistaa eri väestöryhmien kohtaavan syrjintää (Karvonen & Vaarama 2014, 302). Syrjintä yhdistetään eriarvoisuuteen ja epäoikeudenmukaisuuteen. Silti ei ole päästy yksimielisyyteen siitä, millä tavalla tasa-arvon tulisi toteutua. (Nousiainen 2012, 31.) Tämän opinnäytetyön avulla pyrin löytämään käytännön esimerkkejä siitä, mitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämällä asiakastyössä voidaan tarkoittaa. Samalla kiinnitin huomiota siihen, millaisia esteitä haastateltavat nimesivät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiselle. Erityisen huolestuttavana pidän sitä, että resurssien pienuuden kerrottiin vaikuttavan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen. Esimerkiksi tulkkauksen puutteet turvatalolla johtuivat siitä, ettei heillä itsellään ole varaa maksaa tulkkia asiakailleen.

Mielestäni resurssien riittämättömyys on turvataloa laajempi ongelma, johon liittyvät yhteiskunnalliset asenteet syrjintää kohtaan. Suomen lainsäädännössä useisiin lakeihin, kuten perustuslakiin (731/1999), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) sekä lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), on sisällytetty syrjinnän kielto. Silti kieltoa ei olla valmiita noudattamaan, mikäli se vaatisi taloudellisia panostuksia. Tästä voidaan käyttää esimerkkinä esteettömyyttä. Urhosen (2011) mukaan esteetöntä rakentamista vastustetaan, koska sitä pidetään kalliina. Laskelmien mukaan esteettömän rakentamisen kustannukset eivät todellisuudessa eroa merkittävästi esteellisistä rakennuksista. Kaik-

kein tärkeintä on se, että kyseessä on ihmisoikeus. (Urhonen 2011, 62–63, 65.) Ihmisoi-
keusliitto on ottanut kantaa siihen, että ihmisoikeuksien toteuttaminen on valtion velvol-
lisuus, joka ei riipu varallisuudesta (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Ta-
lentia Oy 2017, 5). Silti resurssit ohjaavat sitä, kuka pääsee palveluiden piiriin.

Sosiaalialan työntekijän näkökulmasta koin lohdullisena kokemuksen yksittäisenkin koh-
taamisen merkityksestä. Vaikka työntekijä ei pystyisi purkamaan syvälle juurtuneita nor-
matiivisia oletuksia, voi tämä asenteellaan vaikuttaa yksittäisen henkilön elämään (Älä
oleta – Normit nurin! 2013, 44). Mielestäni tämä on tärkeä muistaa tilanteissa, joissa re-
surssit tai muut rakenteelliset tekijät aiheuttavat esteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon
toteutumiselle. Puitteista riippumatta työntekijällä on aina mahdollisuus asiakkaan kun-
nioittavaan kohtaamiseen.

Syrjinnän ehkäisemisen näkökulmasta on tärkeää saada tarpeeksi tietoa yhteiskunnassa
ilmenevästä syrjinnästä ja toisaalta valvoa tätä syrjinnän ehkäisemisen toteutumista (Le-
pola 2007b, 225). Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaan (2010, 20) mukaan osa yhdenver-
taisuussuunnitelmaprosessia on suunnitelman toteutumisen valvonta. Tämän opinnäyte-
työn laajuuden puitteissa suunnitelman seuranta jäi kuitenkin Nuorten turvatalon toteu-
tettavaksi. Koska opinnäytetyöprosessiin on varattu rajallinen aika, ei seurantavaihe
yleensä mahdu osaksi prosessia. Olisikin mielenkiintoista, mikäli tutkimusta jatkettaisiin
siitä näkökulmasta, millaisia vaikutuksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla on
organisaatiolle ollut. Näin voitaisiin saada myös aineistoa siitä, onko yhdenvertaisuus- ja
tasa-arvosuunnittelu toimiva keino yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen sekä
syrjinnän ehkäisyyn. Suosittelisin, että kyseiseen päivitysprosessiin otettaisiin mukaan eri
vähemmistöryhmien asiantuntijoita tätä opinnäytetyötä laajemmin. Näin yhdenvertai-
suus- ja tasa-arvosuunnitelma kattaisi vielä paremmin sekä nykyisten että potentiaalisten
asiakkaiden tarpeet.

LÄHTEET

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Alanko, K. 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Suom. Kaljunen, O. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 72. Seta-julkaisuja 23. Luettu 9.6.2017.
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>

Banks, S. 2006. Ethics and values in social work. 3. painos. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Giddens, A. & Sutton, P. W. 2009. Sociology. 6. painos. Cambridge: Polity.

Hatzenbuehler, M. L., McLaughlin, K. A., Keyes, K. M. & Hasin, D. S. 2010. The Impact of Institutional Discrimination on Psychiatric Disorders in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: A Prospective Study. American Journal of Public Health 100 (3), 452–459.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. 2012. Johdanto. Tasa-arvosta ja sen lukemisesta toisin. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 7–27.

Karvonen, S. & Vaarama, M. 2014. Yhteiskunnan sosiaalinen kestävyys väestön mieliteiden valossa. Teoksessa Vaarama, M., Karvonen, S., Kestilä, L., Moisio, P. & Muuri, A. (toim.) 2014. Suomalaisten hyvinvointi 2014. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 282–304.

Keskinen, S. 2015. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain muutokset. Oikeusministeriö, Demokratia-, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö. Julkaistu 19.3.2015. Tulostettu 15.8.2016.

Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. 2013a. Ihmisoikeuksien lyhyt historia. Teoksessa Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. (toim.) 2013. Ihmisoikeuksien käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 25–45.

Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. 2013b. Kansalliset ihmisoikeuksien valvontajärjestelmät. Teoksessa Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. (toim.) 2013. Ihmisoikeuksien käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 411–413.

Kop kop – Pääseekö sisään? 2011. Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisu 28/2011. Tulostettu 9.1.2017.

<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/e4c2c9c3c68a98d33211e27a93aeff7f/1496748863/application/pdf/183414/Kopkop.pdf>

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Lauren, P. G. 2003. The evolution of international human rights: Visions seen. 2. painos. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Lehtonen, J. 2008. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvä syrjintä. Teoksessa Lepola, O. & Villa, S. (toim.) 2007. Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 18–65.

Lepola, O. 2007a. Johdanto. Teoksessa Lepola, O. & Villa, S. (toim.) 2007. Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 9–17.

Lepola, O. 2007b. Päätelmiä. Teoksessa Lepola, O. & Villa, S. (toim.) 2007. Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 219–230.

Nousiainen, K. 2012. Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 31–56.

Oikeusministeriö. 2014. Uusi yhdenvertaisuuslaki voimaan ensi vuoden alusta. Uutinen. Julkaistu 30.12.2014. Luettu 19.1.2017. <http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/ajan-kohtaista/tiedotteet/2014/12/uusiyhdenvertaisuuslakivoimaanensivuodenalusta.html>

Oikeusministeriö. 2017. Syrjinnästä vapaa alue. Luettu 13.11.2017. http://www.yhdenvertaisuus.fi/kampanjat/syrjinnasta_vapaa_alue/

Oppia kaikille! 2013. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille. Sisäasiainministeriön julkaisu 26/2013. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Pentikäinen, M. 2012. Kansainväliset ihmisoikeudet. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 99–123.

Pirjatanniemi, E. 2013. Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet. Teoksessa Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. (toim.) Ihmisoikeuksien käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 270–297.

- Pylkkänen, A. 2012. Muodollisen tasa-arvon pitkä historia ja sen sisäänrakennetut teot. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 57–72.
- Raunio, K. 2004. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Saari, J. 2015. Huono-osaiset: elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Helsinki: Yliopistopaino.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 4/2010. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
- Suomen Punainen Risti. 2016. Toimintakertomus 2015. Nuorten turvatalot. Julkaistu 3.2.2016.
- Suomen Punainen Risti. 2017a. Nuorten turvatalo. Suomen Punaisen Ristin kotisivut. Luettu 22.11.2017. <https://www.punainenristi.fi/hae-tukea-ja-apua/nuorten-turvatalosta>
- Suomen Punainen Risti. 2017b. Punaisen Ristin seitsemän periaatetta. Luettu 25.5.2017. <https://www.punainenristi.fi/periaatteet>
- Suomen Punainen Risti: Nuorten turvatalo. 2016. Vapaaehtoistyö Nuorten turvatalolla. Vapaaehtoistyön opas. Julkaistu 4.1.2016. Tampere.
- Tema Likabehandling. 2012. Konstruktiv normkritik – en rapport om normkritik i Europeiska socialfondens projekt. Tulostettu 26.5.2017. <http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Konstruktiv-normkritik.pdf>
- Therborn, G. 2014. Eriarvoisuus tappaa. Suom. Henttonen, T. Tampere: Vastapaino.
- Thompson, N. 2000. Understanding social work. Preparing for practice. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Thompson, N. 2006. Anti-discriminatory practice. 4. painos. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Verkkojulkaisu. Julkaistu 14.11.2012. Luettu 27.1.2017. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

United Nations. 2006. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Luettu 8.1.2017. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersons-WithDisabilities.aspx>

Urhonen, A. 2011. Kompastuksia. Vammaispoliittinen pamfletti. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yhdenvertaisuuden arviointi. 2017. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. Finlex-julkaisut. Tulostettu 26.5.2017. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/?print>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. 2010. Sisäasiainministeriön julkaisu 17/2010. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Älä oletat – Normit nurin! 2013. Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä. Seta-julkaisuja 22. Tallinna: Princeton. Luettu 25.5.2017. https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/166334/mod_resource/content/1/AlaOletatNormitnurin.pdf

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje Nuorten turvatalon asiakkaille

Tervetuloa yhdenvertaisuustyöryhmään!

Olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyönäni yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalolle. Suunnitelman tarkoituksena on varmistaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen sekä edistää näitä periaatteita Nuorten turvatalon toiminnassa. Suunnitelmaan kuuluu myös syrjinnän estämiseen ja ennaltaehkäisyyn liittyvien toimenpiteiden listaaminen. Tarkoitukseni on luoda suunnitelman tekoa varten työryhmä, jonka jäsenillä on kokemusta turvatalon asiakkuudesta ja/tai vähemmistötaustaa. Näin pyrin varmistamaan, että suunnitelma on mahdollisimman todenmukainen ja vähemmistöjen ääni tulee kuuluviin.

Työryhmän on tarkoitus kokoontua 1-2 kertaa, ja sen toiminta ajoittuu tämänhetkisen suunnitelman mukaan toukokuulle. Ensimmäisellä kerralla, jonka on tarkoitus tapahtua toukokuun alussa, esittelen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun lähtökohdat. Sen jälkeen käymme yhdessä läpi etukäteen valmistelemäni rungon turvatalon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi. Työryhmän jäsenet saavat kommentoida työtä ja jakaa ajatuksia siitä, kuulostavatko suunnitelman periaatteet ja listatut toimenpiteet asianmukaisilta, ja tulisiko niihin lisätä jotakin. Tämän jälkeen työstän suunnitelmaa kommenttien mukaan, ja kokoan ryhmän uudelleen tarkistuskierrokselle. Mikäli tarkistuskierroksen toteuttaminen osoittautuu liian haastavaksi aikataulujen vuoksi, lähetän suunnitelman tarkistettavaksi sähköisesti. Osallistujien nimet tai muut tiedot eivät tule esiin opinnäytetyöhön, eikä yksittäisiä henkilöitä voi tunnistaa lopullisesta työstä. Valmis työ julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi.

Työryhmään kuuluvilta en odota teorial tietoa aiheesta, oma kokemus ja/tai kiinnostus aiheeseen riittää. Äänitän tapaamisten sisällön materiaaliksi opinnäytetyötä varten, ja tuhoan tallenteet asianmukaisesti työn valmistuttua. Jos olet kiinnostunut työryhmästä tai sinulle jäi vielä kysyttävää, voit olla yhteydessä joko turvatalon henkilökuntaan tai suoraan minuun. Toivon ilmoittautumisia maaliskuun loppuun mennessä.

Ystävällisin terveisin

Vilma Säynäjäkangas

[yhteystiedot]

Liite 2. Saatekirje Nuorten turvatalon vapaaehtoisille

Tule mukaan Nuorten turvatalon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekoon!

Olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta. Luon osana opinnäytetyöprosessiani yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalolle. Suunnitelman tarkoituksena on varmistaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen sekä edistää näitä periaatteita turvatalon toiminnassa.

Suunnitelma luodaan työryhmätyöskentelynä yhdessä nuorten kanssa, ja haluaisin mukaan mieluusti myös vapaaehtoisten mielipiteitä. Mikäli sinua kiinnostaa osallistua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tekoon, voit tulla tutustumaan suunnitelmaan **Tampereen Nuorten turvatalolle [ajankohta]**! Tarkoituksena on, että esittelen suunnitelman senhetkisen version, jonka jälkeen vapaaehtoiset saavat kommentoida suunnitelmaa. Kommenttien pohjalta teen vielä muutoksia suunnitelmaan ennen sen esittelemistä turvatalon henkilökunnalle. Osallistuminen ei vaadi käytännön tietoa aiheesta, oma kiinnostus osallistumiseen riittää.

Keskustelu on luottamuksellinen, eikä osallistuneiden nimiä tai muita tunnistetietoja tuoda ilmi lopullisessa opinnäytetyössä. Nauhoitan tapaamisen opinnäytetyöprosessia varten pelkästään omaan käyttööni, ja tuhoan nauhoituksen työn valmistuttua. Lopullinen työ julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi.

Mikäli olet kiinnostunut tulemaan, **ilmoittauduthan minulle sähköpostilla tai tekstiviestillä viimeistään [ajankohta]**, jotta tiedän etukäteen osallistujien määrän. Jos opinnäytetyöstä jäi vielä jotakin kysyttävää, voit olla yhteydessä minuun!

Ystävällisin terveisin

Vilma Säynäjäkangas

[yhteystiedot]

Liite 3. Tutkimuslupa

Hakijan tiedot	Nimi Vilma Siinäjäkangas		Postinumero	Postitoimipaikka
	Osoite			
	Puhelin		Sähköpostiosoite	
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Tampereen ammattikorkeakoulu		Hakijan tehtävä/virka-asema Sosionomiopiskelijan	
Tutkimuksen toimeksiantaja	Toimeksiantaja Suomen Puuseppien Risti / Nuorten huvutalo Tampere			
	Yhteyshenkilö Hämeentie 22 C, 33200 Tampere			
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä Tampere 6.3.2017		Allekirjoitus 	
Tutkimusluvan myöntäjä täyttää	Tutkimusluvan myöntäminen			
	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään		<input type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä	
	Myöntämisen ehdot:			
	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimusluvan myöntämisen ja tietojen luovuttamisen ehtona on, että tutkimuksen tekijä sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelyä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen tekijä on velvollinen käyttämään tietoja luottamuksellisesti ja ainoastaan tämän tutkimuksen tekemiseksi. Tutkimuksen valmistuttua tiedot on hävitettävä asianmukaisella tavalla. <input checked="" type="checkbox"/> Hakijan tulee toimittaa valmis raportti tutkimuksen valmistuttua ja esitellä tutkimuksen tulokset suullisesti. <input type="checkbox"/> Muut ehdot			
Perustelut myöntämättä jättämiselle				
Päättäjän nimi Leena Suurpää LEENA SUURPÄÄ				
Päiväys ja myöntäjän allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä Helsinki 12.4.2017 Tampere		Allekirjoitus 	
Tiedottaminen päätöksestä	<input type="checkbox"/> tutkimusluvan hakijalle <input type="checkbox"/> henkilöstöpäällikölle		<input type="checkbox"/> yksikön johtajalle/johtajille muu, nimi:	



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TUTKIMUKSEN KUVAUS

Tutkimuksen tekijä tai tekijät	Viima Särnäjäkangas
Tutkimuksen nimi	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma SPR:n Nuorten nuortaloille
Lyhyt kuvaus tutkimuksesta (tavoitteet, tutkimusongelmat jne.)	Tutkimuksen tavoite on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä varmistaa vähemmistöryhmien erityistarpeiden huomioonotto SPR:n Nuorten nuortalojen toiminnassa Tampereella. Tarkoituksena on luoda SPR:n yleisön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan pohjautuva erityisesti Nuorten nuortaloille suunniteltu versio, jossa selvitetään tavoitteisiin liittyvät toimenpiteet. Opinnoistetyö on toiminnallinen opinnoistetyö, joka toteutetaan työryhmän avulla kytäen. Työryhmä koostuu sekä nuortalojen työntekijöistä että vähemmistöryhmien edustajista, ja sen avulla pyritään varmistamaan suunnitellun toimenpiteen.
Tutkimuksen aikataulu	Tutkimus toteutetaan vuoden 2017 aikana. Työryhmätapaamiset pidetään keuhuan 2017 aikana, ja työ esitellään viimeistään syksyllä 2017.
TAMKin rooli tutkimuksessa (vastuut, velvollisuudet ja hyödyt jne.)	TAMK vastaa opiskelijan ohjauksesta. Ohjaaja Yhteystiedot: Opinnoistetyö julkaistaan Thesis-tietokannassa (www.thesis.fi).
Tutkimuksen rahoitus	Ei rahoitusta.

☒ Liitteenä tutkimussuunnitelma.

☐ Liitteenä tieteilisen tutkimuksen rekisteriseloste.

Liite 4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman runko

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO- SUUNNITELMA

Nuorten turvatalo, Tampere

Suomen Punainen Risti

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	72
2	YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN TAUSTAA	74
2.1	Yhdenvertaisuus.....	74
2.2	Tasa-arvo	75
2.3	Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	75
2.4	Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelma tämän suunnitelman perustana	76
2.5	Tampereen Nuorten turvatalo	77
3	TAVOITTEET JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI.....	78
3.1	Yleiset tavoitteet ja toimenpiteet	79
3.2	Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ryhmittäin .	80
3.2.1	Ikä.....	81
3.2.2	Etnisyys, kansalaisuus ja kieli.....	82
3.2.3	Elämäkatsomus	83
3.2.4	Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	83
3.2.5	Seksuaalinen suuntautuminen	85
3.2.6	Esteettömyys ja toimintakyky	87
3.2.7	Perhesuhteet	89
3.2.8	Sosioekonominen asema	89
3.2.9	Muu syy.....	90
3.3	Tiedottaminen ja viestintä.....	91
4	SYRJINTÄ JA SIIHEN PUUTTUMINEN.....	92
4.1	Mikä on syrjintää	92
4.2	Toimenpiteet syrjintään puuttumiseksi	95
4.3	Miten toimin syrjintätilanteessa.....	95
5	KÄSITEHAKEMISTO	97
6	SEURANTA.....	101
7	LÄHTEET	102

10 JOHDANTO

Tämä on Suomen Punaisen Ristin Tampereen Nuorten turvatalon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on varmistaa ja edistää yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutuminen turvatalon toiminnassa ja näin luoda talosta turvallinen tila kaikille kävijöille. Suunnitelma perustuu Punaisen Ristin olemassa oleviin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiin, ja sen tarkoitus on tuoda niiden rinnalle konkreettisia, nimenomaan Tampereen Nuorten turvatalolle ajankohtaisia toimintamalleja.

Yhdenvertaisuudella ja tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että jokaisen ihmisen arvoa kunnioitetaan ja kaikkia kohdellaan yhteiskunnallisesti oikeudenmukaisesti (Kuoppamäki 2008, 16; Oppia kaikille! 2013, 8). Sanojen alkuperää tutkittaessa yhdenvertaisuus-termi on muodostunut yhtäläisyyden ja vertailun käsitteistä, eli sen mukaan ihmiset ovat toisiinsa verrattuna yhtäläisiä. Tasa-arvolla taas tarkoitetaan sitä, että arvo on kaikilla sama. Lainsäädännöllisesti jako on Suomessa muotoutunut niin, että tasa-arvolilla säädellään sukupuolten välisiä kysymyksiä ja yhdenvertaisuuslaissa päätetään muiden ryhmien oikeuksista. (Nousiainen 2012, 32.)

Sosiaalialan eettisten ohjeiden mukaan kaikilla on ihmisoikeudet, joita alan ammattilaisten tulee puolustaa tilanteesta riippumatta. Esimerkiksi ihmisten kohtaaminen kokonaisvaltaisesti nähdään sosiaalialalla osana ihmisarvon kunnioittamista. Samoin työhön kuuluu oikeudenmukaisuuden edistäminen sekä negatiiviseen syrjintään puuttuminen. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2017, 11, 18, 20.) Sosiaalialan sisältää siis jo itsessään vaatimuksen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmat ovat esillä myös Punaisen Ristin toimintaa ohjaavissa seitsemässä perusperiaatteessa. Toiminnan tärkein tavoite on estää ja vähentää inhimillistä kärsimystä ja suojata jokaisen ihmisarvo. Punaisen Ristin toiminta perustuu tasapuolisuuteen, eikä ihmisiä luokitella esimerkiksi uskonnon, poliittisten mielipiteiden tai yhteiskunnallisen aseman perusteella. (Suomen Punainen Risti 2017b.) Samat lähtökohdat ovat myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön taustalla, ja siksi sen edistäminen on Punaisen Ristin periaatteiden kannalta tärkeää.

Suunnitelma on toteutettu Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen opiskelijan opinnäytetyönä. Suunnitelman tekemiseen on pyydetty mukaan sekä turvatalon asiakkaita, talossa toimivia vapaaehtoisia että henkilökuntaa. Suunnitelma on luotu vuoden 2017 aikana. Sille ei ole määritetty voimassaoloaikaa, vaan suunnitelmaa on tarkoitus päivittää tarpeen mukaan ja uusien kehittämiskohteiden ilmetessä. Suunnitelma on rajattu koskemaan asiakkaiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista, mutta siinä ilmeviä asioita on tietysti hyvä pohtia myös työntekijöiden näkökulmasta.

11 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN TAUSTAA

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun perustana on ajatus ihmisten keskinäisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Suunnittelun pohjana ovat vuonna 2014 uudistetut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Tässä luvussa määritellään lyhyesti suunnitelman kannalta olennaiset käsitteet yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ja esitellään Punaisten Ristin jo olemassa olevan yhdenvertaisuussuunnitelman tärkeimmät linjaukset, jotka ohjaavat myös tätä suunnitelmaa. Lisäksi esitellään Tampereen Nuorten turvatalo ja sen toiminta, jonka kehittämiseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on tehty. Syrjintää ja siihen puuttumista käsitellään niille omistetussa luvussa viisi.

11.1 Yhdenvertaisuus

Suomen perustuslain (6 §) mukaan yhdenvertaisuus lain edessä koskee jokaista ihmistä. Siihen sisältyy kielto asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan minkään henkilöön liittyvän syyn, kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. (Suomen perustuslaki 731/1999.) Samoin yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) yhdenvertaisuus määritetään kaikkien ihmisten samanarvoisuutena, ja siihen kuuluu kielto syrjiä minkään henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015, ja siinä säädetään yhdenvertaisuussuunnittelun pakollisuudesta (Keskinen 2015). Lain mukaan kaikkien säännöllisesti yli 30 henkilöä työllistävien työnantajien tai viranomaisen (pois lukien evankelis-luterilainen sekä ortodoksinen kirkko) sekä koulujen tulee luoda yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäävät toimenpiteet, joiden täytyy olla tarkoitukseen sopivia ja tehokkaita. Niitä suunnitellessa tulee huomioida myös toimenpiteiden laajuus olosuhteisiin nähden. Suunnitelma voidaan tehdä itsenäiseksi tai yhdistää esimerkiksi toimipaikan tasa-arvosuunnitelmaan. Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä ei ole säädetty laissa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

11.2 Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan lainsäädännössä sukupuolten välistä tasa-arvoa, ja lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) pyritään estämään sukupuolten välinen syrjintä. Myös osa tasa-arvolaista (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) uudistettiin yhdenvertaisuuslain uudistamisen yhteydessä. Uudessa laissa on laajennettu syrjinnän kieltoa niin, että se käsittää myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun (Keskinen 2015).

Tasa-arvosta annetun lain mukaan oppilaitosten tulee vuosittain ja vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävän työnantajan vähintään kahden vuoden välein luoda tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmassa arvioidaan työpaikan tasa-arvotilanne sekä aiempaan suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteuttaminen. Lisäksi siinä tulee huomioida ja ennaltaehkäistä sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä syrjintää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Koska tämä suunnitelma on luotu täydentämään Punaisen Ristin olemassa olevia suunnitelmia, varsinaista tasa-arvotilanteen arviointia ei tähän suunnitelmaan ole sisällytetty. Ne on arvioitu Punaisen Ristin koko organisaation toimintaa ohjaavassa suunnitelmassa. Toiminnan tasa-arvoisuutta arvioidaan kuitenkin myös sukupuolen, sen ilmaisun sekä sukupuoli-identiteetin näkökulmasta.

11.3 Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumiseen ei aina riitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 8; Pirjatanniemi 2013, 280). Esimerkiksi hissittömyys tai viittomakielisen tulkkauksen puute jättävät liikuntarajoitteisen tai kuuron henkilön eriarvoiseen asemaan eli ovat syrjivää kohtelua, vaikka mahdollisuudet ovat periaatteessa samat. Siksi puhutaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden käsitteestä, joka tarkoittaa yhtäläisiä mahdollisuuksia jokaiselle. Samojen mahdollisuuksien tarjoaminen kaikille vaatii usein toimenpiteitä, joilla puututaan syrjinnän aiheuttamaan eriarvoisuuteen (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 9; Pirjatanniemi 2013, 280).

Myös tasa-arvopolitiikassa on käytössä tosiasiallisen tasa-arvon eli lopputulosten tasa-arvon käsite. Jotta tasa-arvo toteutuisi muutenkin kuin muodollisesti, on sitä toteutettaessa huomioitava, millaisia sukupuolittuneita valtajärjestelmiä tilanteen taustalla mahdollisesti on. Näin voidaan ottaa huomioon, mikäli yksilöt eivät ole tilanteessa tasapuolisessa asemassa. Sukupuolikiintiöt ovat esimerkki keinoista, joilla tosiasiallista tasa-arvoa voidaan edistää. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 10.) Tässä suunnitelmassa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämällä tarkoitetaan pyrkimystä tosiasialliseen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon parantamiseen.

11.4 Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelma tämän suunnitelman perustana

Suomen Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty 14.3.2011 ja päivitetty vuosille 2016–2019 23.9.2016. Sen on tarkoitus toimia apuvälineenä yhdenvertaisuuden toteuttamisessa ja syrjinnän ehkäisemisessä kaikille organisaatiossa toimiville henkilöille johtoportaalta vapaaehtoisiiin. Se koskee koko järjestöä. Suunnitelmassa nousee esille monimuotoisuus, joka on Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun Liiton Strategia 2020:ssa nostettu yhdeksi arvoksi. (Suomen Punainen Risti 2016b, 3-4.) Monimuotoisuus määritellään suunnitelmassa näin:

Kunnioitamme työssämme yhteisöjen, vapaaehtoistemme, jäsentemme ja henkilöstömme monimuotoisuutta syrjimättömyyden sekä tasapuolisuuden, ykseyden ja yleismaailmallisuuden periaatteidemme mukaisesti (Suomen Punainen Risti 2016b, 4).

Suunnitelma alkaa yhdenvertaisuuden ja siihen liittyvien käsitteiden kuten syrjintäperusteiden määrittelyllä. Tämän jälkeen on listattu yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet järjestön toiminnassa, avustustyössä, vapaaehtoistyössä ja työyhteisössä. Seuraavaksi suunnitelmassa on määritelty syrjintä ja tavat, joilla Punainen Risti syrjintään puuttuu. Lopuksi on määritelty seurannan ja arvioinnin toimintatavat. (Suomen Punainen Risti 2016b, 5-12.) Tämän suunnitelman tarkoitus ei ole korvata Punaisen Ristin yleistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa, vaan tarkentaa sitä koskemaan nimenomaan Nuorten turvatalon toimintaa. Myös Punaisen Ristin tasa-arvosuunnitelmaan on perehdytty osana tämän suunnitelman tekoprosessia. Se keskittyy erityisesti henkilöstön keskinäiseen tasa-arvoon, ja noudattaa edellä esiteltyjä yhdenvertaisuuteen liittyviä periaatteita.

Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelma on luettavissa kokonaan Punaisen Ristin [verkkosivuilta](#). Tasa-arvosuunnitelmaa ei ole julkaistu verkkosivuilla.

Tämä suunnitelma täydentää Punaisen Ristin jo olemassa olevia suunnitelmia. Suunnitelman teossa on käytetty vertailusuunnitelmina [Allianssin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa](#) sekä [Helsingin Nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa](#). Lisäksi taustalla ovat erilaiset yhdenvertaisuussuunnittelun oppaat.

11.5 Tampereen Nuorten turvatalo

Punainen Risti ylläpitää Suomessa yhteensä viittä turvataloa, joiden tavoitteena on olla matalan kynnyksen avuntarjoaja nuorille ja heidän perheilleen. Turvatalo pyrkii puuttumaan nuorten syrjäytymiseen ennaltaehkäisevällä toiminnalla, jossa ongelmiin tartutaan niin varhaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Palvelut ovat asiakkaille maksuttomia ja vapaaehtoisia. Toiminnan taustalla ovat Punaisen Ristin arvot: inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys. (Suomen Punainen Risti 2016a, 3.)

Tampereen Nuorten turvatalon kriisimajoitus on auki joka päivä kello 17.00–10.00, ja sen palvelut on tarkoitettu 12–21-vuotiaille nuorille sekä heidän perheilleen. Puhelinneuvontaa on tarjolla arkisin vuorokauden ympäri ja viikonloppuisin aukioloaikojen puitteissa. Talon toiminta koostuu monenlaisista palveluista. Tärkeä osa työtä on kriisivastaanotto, johon nuoret voivat ja heidän perheensä voivat hakeutua ongelmatilanteissa, ja josta heitä voidaan tarpeen mukaan ohjata eteenpäin muihin palveluihin. Nuoren on mahdollista päästä myös väliaikaiseen kriisimajoitukseen turvatalolle. Avotyönä turvatalo tarjoaa perhe- ja yksilötyötä, eli keskustelupalveluja nuorelle ja/tai tämän perheelle. Lisäksi palveluihin kuuluu itsenäistyvän nuoren tukeminen ja pääasiassa ryhmätoimintana toteutettava ystävöimintä. Turvatalon vapaaehtoiset tarjoavat apua myös internetissä viikoittain Mielenterveysseuran Sekasin–chatissa ja Tukinetissä. (Suomen Punainen Risti 2016a, 3–4; Suomen Punainen Risti: Nuorten turvatalo 2016; Suomen Punainen Risti 2017a.)

12 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Yksilöiden, ryhmien ja yhteiskunnan toiminta voi ylläpitää eriarvoisuutta erilaisilla mekanismeilla. Yleensä kaikkein tuomittavimpana tapana pidetään riistoa, jolla tarkoitetaan alempiarvoiseksi luokitellun henkilön hyväksikäyttämistä ylempänä pidetyn tarpeiden vuoksi. (Therborn 2014, 70, 72–73.) Koska riistoon ei ole perusteltua syytä, on se aina suoraa syrjintää. Tämän suunnitelman tarkoituksena on huomioda myös syrjinnän hienovaraisemmat muodot, ja siksi ulossulkemisen käsite on yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta merkityksellinen. Ulossulkemisella tarkoitetaan sitä, että rajoitetaan toisen henkilön edistymistä tai tämän oikeuksia. Siihen kuuluvat erilaiset esteet ja hidasteet sekä monet syrjinnän muodot. (Therborn 2014, 74.)

Ulossulkemiseen liittyy myös normatiivisuus. Normeilla tarkoitetaan erilaisia käsityksiä ja odotuksia ihmisiä kohtaan sekä sääntöjä ja toimintamalleja eri tilanteissa. Osa normeista on syrjiviä. Esimerkiksi stereotypiat ja muut oletukset ja ajatusmallit rajaavat sitä, mikä on hyväksyttävää käytöstä. Niiden myötä ne henkilöt, joiden käytös poikkeaa oletetusta, eivät mahdu ihmisten käsitykseen tavallisesta. Käytännössä normien ulkopuoliset jäävät näkymättömiksi, sillä puheessa ja toiminnassa heidän näkökulmansa jää huomiomatta. (Älä olet – Normit nurin! 2013, 10–11.) Normien mukaisiksi eli ”normaaleiksi” määriteltävät ihmiset asetetaan vastakkain ”poikkeavien” kanssa. ”Normaalit” saavat tällöin valta-aseman, jossa he pystyvät määrittämään, millä tavalla normien ulkopuolelle jääviä kohdellaan. (Tema Likabehandling 2012, 11.)

Normikriittisyys on tapa vähentää syrjintää kiinnittämällä huomiota siihen, millaiset säännöt ja oletukset eli normit vaikuttavat kunkin tilanteen taustalla. Sen tarkoituksena on tehdä tilaa yleisistä normeista poikkeaville, ja sitä kautta hyödyttää kaikkia. Tavoitteena normikriittisessä toiminnassa on luoda kaikille mahdollisuus olla oma itsensä. (Älä olet – Normit nurin! 2013, 11.) Tämän yhdenvertaisuussuunnitelman teossa on pyritty tarkastelemaan Nuorten turvatalon toimintaa normikriittisestä näkökulmasta.

12.1 Yleiset tavoitteet ja toimenpiteet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalla tähdätään organisaation yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tavoitteen toteutumisen kannalta on tärkeää arvioida, millä tavalla toiminta ja käytännöt vaikuttavat yhdenvertaisuuteen ja etsiä ja toteuttaa toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Lisäksi tavoitteeseen pääseminen vaatii syrjinnän tunnistamista ja siihen puuttumista sekä osallisuuden lisäämistä. (Yhdenvertaisuussuunnitelun opas 2010, 14.) Syrjintää käsitellään tässä luvussa ilmenevien asioiden lisäksi omassa luvussaan neljä. Osallisuuden näkökulma on huomioitu suunnitelman tekovaiheessa mahdollistamalla halukkaiden asiakkaiden, vapaaehtoisten ja työntekijöiden osallistuminen suunnitelman laatimiseen.

Tämä suunnitelma on lainsäädäntöjen erillisyydestä johtuen nimeltään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Lainsäädännöllisiä näkökulmia lukuun ottamatta käsitteitä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo käytetään tässä suunnitelmassa synonyymeina, ja niillä viitataan luvussa 2.1.1 esiteltyyn näkemykseen tosiasiallisesta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Lähtökohta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen löytyy Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelmasta, ja se pätee myös tähän suunnitelmaan:

Punaisessa Ristissä sitoudutaan kunnioittamaan jokaisen työntekijän, luotamus henkilön, vapaaehtoisen ja palveluiden käyttäjän yksilöllisyyttä. Punaisen Ristin henkilöstöpolitiikkaa ja toimintaa tulee ohjata läpileikkaavasti olettamus siitä, että on olemassa erilaisia perhemuotoja, sukupuolten moninaisuutta sekä taustoiltaan ja toimintakyvyltään erilaisia ihmisiä. Yhdenvertaisuus perustuu siihen, että moninaisuutta on, vaikka emme sitä aina huomaisikaan päällepäin. (Suomen Punainen Risti 2016b, 7.)

Yleisistä tavoitteista keskusteltaessa heti ensimmäisessä työntekijätapaamisessa nousi ilmi toive siitä, että opittaisiin puhumaan asioista oikeilla nimillä ja termeillä. Toive oli alun perin noussut asiakkailta, ja työntekijät kokivat sen liittyvän asiakkaan kunnioittamiseen. Myös asiakas- ja vapaaehtoispalaverissa tätä tavoitetta pidettiin hyvänä. Tässä suunnitelmassa toive oikeista käsitteistä on pyritty huomioimaan liittämällä aihepiirien yhteyteen niihin kuuluvia tärkeitä käsitteitä, joiden määritelmät on etsitty luotettavista ja ajantasaisista lähteistä. Käsitteet on koottu lukuun viisi käsitehakemistoksi. Kaikki tekstissä tummennetut käsitteet löytyvät sieltä aakkosjärjestyksessä.

”Jotenki ajattelis, että jos jostain asiasta puhutaan ääneen, niin se lois nuorelle sitä tunnetta, että hän on olemassa myös.”

Käsitteistä puhuttaessa on tärkeä muistaa, ettei mikään lista kata kaikkea. Jokainen henkilö saa itse määritellä tai jättää määrittelemättä oman identiteettinsä, eivätkä valmiit termit aina riitä sen kuvaamiseen. Lisäksi määritelmiä on useita erilaisia, ja ne muuttuvat jatkuvasti. (Seta 2016; Transtukipiste 2016.) Ulkopuolisten ihmisten vaatimukset oman itsensä määrittelystä voidaan kokea rajoittavaksi (Alanko 2014, 24). Tähän suunnitelmaan sisällytetyt termit ja käsitteet ovat esimerkkejä, joilla pyritään mahdollistamaan keskustelun aloittaminen. Ne eivät välttämättä toimi joka tilanteessa ja jokaisen kanssa, ja siksi on tärkeä huomioida edellä mainittu jokaisen oikeus itsensä määrittelemiseen.

Seuraavassa taulukossa esitellään yleiset yhdenvertaisuuden edistämiseen pyrkivät tavoitteet ja toimenpiteet. Siihen on myös määritelty, millä tavalla tavoitteiden toteutumista seurataan ja kuka siitä on vastuussa.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Opitaan puhumaan asioista oikeilla nimillä ja termeillä.	Tähän suunnitelmaan sisällytetyt käsitteet sekä käsitehakemisto. Lisäkoulutus tarvittaessa.	Turvatalon viikkopalaverit 2-3 kertaa vuodessa.	Turvatalon johtaja

12.2 Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ryhmittäin

Yhdenvertaisuuden arviointiin on monia eri näkökulmia (Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu 2017). Tässä suunnitelmassa toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi on ryhmitelty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) sekä laissa miesten ja naisten välisestä

tasa-arvosta (1329/2014) nimettyjen ryhmien mukaisesti. Kyseessä on syrjintäperustelähöinen tarkastelutapa, jonka avulla pyritään selvittämään ryhmien yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista ja niiden edistämismahdollisuuksia (Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu 2017). Tarkoituksena on ryhmittelyn kautta tuoda suunnitelmaan sen tavoitteiden mukaista konkretiaa ja käytännön toimenpiteitä. Listan ei ole tarkoitus kattaa kaikkea, vaan syrjinnän vaarassa voivat olla myös moniin muihin kategorioihin luokitellut henkilöt. Suunnitelmassa olevia tavoitteita ja toimenpiteitä on tarkoitus soveltaa myös kaikkiin muihin mahdollisiin ryhmiin, mikäli se on heidän kohdallaan tarpeellista.

12.2.1 Ikä

Ikä tarkoittaa henkilön kalenterivuosissa mitattavaa fyysistä ikää (Kuoppamäki 2008, 81). Ikäsyrjintää voi kokea kuka tahansa missä vain elämänvaiheessa. Ikään liittyvä syrjintä jää helposti huomaamatta, sillä se on usein epäsuoraa. (Suomen Punainen Risti 2016b, 5.) Nuorten turvatalo on nimensä mukaisesti suunnattu nuorille, eli toiminta on kohdistettu tietyn ikäisille henkilöille ja heidän perheilleen. Tällainen jako ei kuitenkaan ole syrjintää, sillä se tapahtuu perustellusta syystä.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Kaikkia asiakkaita kohdellaan tasaver- taisina iästä riippu- matta, kuitenkin huomioiden ikätasoi- set erot.	Turvatalon säännöt koskevat kaikkia asi- akkaita, mutta asiak- kaan täysi-ikäisyy- dellä voi olla vaiku- tusta toimintatapo- ihin (esimerkiksi yh- teydenpito huolta- jiin).		

12.2.2 Etnisyys, kansalaisuus ja kieli

Etnisyydellä tarkoitetaan ihmisen alkuperää. Samaan etniseen ryhmään kuuluvilla henkilöillä on yhteisiä juuria, he kokevat olevansa ryhmän jäseniä ja jakavat joitakin kulttuuri-piirteitä. (Suomen Punainen Risti 2016b, 5.) Etnisiä ryhmiä määrittäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi alkuperä, kieli, sukulaisuus, tapakulttuuri, uskonto ja taide. Kansalaisuudella tarkoitetaan lainsäädännöllistä sidettä henkilön ja valtion välillä, ja sen tarkka määritelmä löytyy kansalaisuuslaista (359/2003). Esimerkiksi Suomen kansalaisuus perustuu syntymään ja vanhempien kansalaisuuteen, mutta lisäksi se voidaan myöntää hakemuksella tai ilmoituksella tiettyjen perusteiden mukaisesti. Kieleen perustuvalla syrjinnällä taas voidaan viitata joko äidinkieleen tai muuhun henkilön käyttämään kieleen perustuvaa syrjintää. Nämä kaikki syrjintäperusteet ovat läheisesti yhteydessä toisiinsa. (Kuoppamäki 2008, 116, 123, 135–136.)

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Yhdenvertainen tulkkausmahdollisuus.	Tulkki tilataan ajoissa, mikäli asiakkaalla on oikeus tulkkaukseen. Tulkkausmahdollisuuksien lisäselvittäminen?		
Tiedottaminen palvelusta myös muilla kielillä kuin suomeksi ja ruotsiksi.	Laaditaan palveluesitteitä myös muilla kielillä.		

12.2.3 Elämäkatsomus

Elämäkatsomus on ihmisen henkilökohtainen tapa tarkastella maailmaa. Se vaikuttaa esimerkiksi arvomaailmaan ja henkilön tapaan elää elämäänsä. (Suomen Punainen Risti 2016b, 6.) Tässä suunnitelmassa elämäkatsomukseen sisältyvät uskonnon ja vakaumuksen sekä mielipiteen ja poliittisen toiminnan sekä ammattiyhdistystoiminnan näkökulmat.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Huomioidaan jokaisen henkilökohtaiset elämäntavat (esimerkiksi ruokavalio).	Ruokavalioon liittyvät rajoitteet selvitetään ja huomioidaan turvatalolla majoituttaessa.		

12.2.4 Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoli on yksi ihmisen ominaisuuksista, ja jokaiselle ihmisellä on omasta sukupuolestaan oma kokemuksensa (Seta 2017). Käsitteellä sukupuolen moninaisuus viitataan siihen, että sukupuoli ei ole jaettavissa kahteen ulottuvuuteen, mieheen ja naiseen, vaan se voi olla näiden sekoitus tai sijoittua termien ulkopuolelle. Sama pätee sekä sukupuoleen ilmiönä, että yksittäisen ihmisen sukupuolikokemukseen. (Transtukipiste 2017.) Tasa-arvolaissa kielletään syrjintä sekä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin että sukupuolen ilmaisun perusteella (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014).

Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyviä käsitteitä	
<p>Sukupuolen moninaisuus Termi, jolla ilmaistaan sitä, että sukupuoli ilmenee ja ilmennetään laajemmin kuin mies-nais-jaon kautta. Käsite sisältää koko sukupuolen ilmenemisen ja ilmentämisen kirjon. (Transtukipiste 2016.)</p> <p>Sukupuoli-identiteetti Henkilön oma määrittely ja kokemus sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan. Kaikilla ihmisillä ei ole sukupuoli-identiteettiä. (Transtukipiste 2015; Transtukipiste 2016.)</p> <p>Sukupuolen ilmaisu Henkilön toimintatavat, esimerkiksi käytös, ulkonäkö ja ilmeet, joilla hän ilmaisee sukupuolikokemustaan (Transtukipiste 2016).</p> <p>Transsukupuolinen Henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti poikkeaa hänelle syntyessä määritellystä sukupuolesta (Transtukipiste 2016).</p> <p>Transvestiitti Henkilö, joka haluaa ainakin silloin tällöin ilmentää hänelle syntymässä määritetystä sukupuolesta poikkeavaa sukupuolta. Transvestiitit ovat yleensä tyytyväisiä heille syntymässä määriteltyyn sukupuoleen, eivätkä halua muuttaa tai korjata sitä pysyvästi. (Transtukipiste 2016.)</p>	<p>Cissukupuolinen Henkilö, joka kokee omakseen sen sukupuolen, joka hänelle on syntyessä määritetty (Trasek 2017).</p> <p>Muunsukupuolinen Henkilö, jonka sukupuolikokemusta eivät kuvaa suoraan termit ”nainen” tai ”mies”. Muunsukupuolisuuden käsitteen alle mahtuu hyvin moninaisia sukupuoli-identiteettejä. Henkilön sukupuolikokemus voi olla sekoitus maskuliinisuutta ja feminiinisyttä tai olla kokonaan tämän jaon ulkopuolella. Henkilö voi myös kokea olevansa sukupuoleton. (Transtukipiste 2015; Trasek 2017.)</p> <p>Intersukupuolinen Henkilö, jonka sukupuoli ei fyysisten ominaisuuksien perusteella ole määritettävissä ”mieheksi” tai ”naiseksi”. Intersukupuolisuus ei määritä henkilön sukupuoli-identiteettiä, eli tämä voi olla yhtä lailla cis- tai muunsukupuolinen tai jotakin muuta. (Trasek 2017.)</p> <p>Lisätietoa esimerkiksi: www.seta.fi www.trasek.fi/ www.transtukipiste.fi www.dreamwearclub.net/</p>

Nuorten turvatalon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman prosessia aloitettaessa työntekijät toivat ilmi, että sukupuolen moninaisuuteen liittyvät kysymykset tulevat työssä vahvasti esille. Ne koettiin yhdenvertaisuustyön näkyvimpänä osa-alueena. Turvatalon sukupuolittunut huonejako nousi esiin keskusteluissa sekä asiakkaiden, vapaaehtoisten että työntekijöiden kohdalla.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Mahdollistetaan sukupuolen ilmaisu myös muun kuin mies-nais-jaon mukaisesti.	Tilastoinnissa useampia kuin kaksi vaihtoehtoa.	Muokataan vuoden 2017 lopussa, uusi lomake käyttöön vuoden 2018 alusta.	Viestinnän suunnittelija
Annetaan henkilölle mahdollisuus määrittellä itse oma sukupuolensa.	Sukupuolen kysyminen alkukyselyssä avoimella kysymyksellä.		
Tilojen käytön mahdollistaminen sukupuolineutraalisti.	Yksilölliset majoitusratkaisut mahdollisuuksien mukaan.		
Lisää tietoa sukupuolen moninaisuudesta.	Luennoitsija/koulutautuminen.	Viimeistään keväällä 2018.	

HLBTIQ+

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin viitattaessa voidaan käyttää kattokäsitteitä kuten lhbti, hlbti, hlbtiq ja hlbtiqa. Lyhenteet tulevat sanoista homo, lesbo, biseksuaali, transihminen, intersukupuolinen, queer ja aseksuaali tai ally (liittolainen). Kirjainten määrä riippuu siitä, kuinka suuri joukko sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta sillä halutaan kattaa. (Opas toimittajille – Näin kirjoitat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä 2016, 5.) Tässä suunnitelmassa pyritään kattamaan moninaisuus mahdollisimman laajasti, ja siksi kirjainyhdistelmän perään on lisätty +-merkki, jolla viitataan mahdollisiin yhdistelmän ulkopuolelle jääviin termeihin.

12.2.5 Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan sitä, kenestä ihminen kiinnostuu eroottisesti ja/tai emotionaalisesti. Suuntautumisen määrittely tehdään henkilön oman sekä kiinnostuksen kohteen sukupuolen perusteella, ja siksi se voi ajoittain olla monitulkintaista. Seksuaalisessa suuntautumisessa on kyse identiteetistä, eli se ei välttämättä ole suoraan johdettavissa siitä, kenen kanssa henkilö harrastaa tai on harrastanut seksiä. Yhdenvertaisuuden kannalta merkityksellistä on yhteiskunnan eli ympäristön suhtautuminen seksuaalisuuteen. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat eli ei-heterot henkilöt kohtaavat heteroita useammin syrjintää, kiusaamista ja jopa väkivaltaa. (Seta 2016.)

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä käsitteitä	
<p>Heteroseksuaali Heteroksi kutsutaan naista, joka rakastuu tai kokee vetovoimaa miehiä kohtaan tai päinvastoin miestä, joka kokee vetovoimaa naisia kohtaan (Seta 2016).</p> <p>Homoseksuaali Henkilö, joka rakastuu tai kokee vetovoimaa ihmisiä kohtaan, jotka edustavat hänen kanssaan samaa sukupuolta. Termillä voidaan viitata joko pelkästään miehiin tai kaikkiin homoseksuaaleihin sukupuolta määrittelemättä. (Seta 2016.)</p> <p>Lesbo Naispuolinen homoseksuaali (Seta 2016.)</p> <p>Biseksuaali Henkilö, joka rakastuu tai tuntee vetovoimaa nais- ja miessukupuoleen tai kiinnostuu ihmisestä sukupuolesta riippumatta. Osittain päällekkäinen termin panseksuaali kanssa. (Seta 2016.)</p> <p>Panseksuaali Henkilö, joka rakastuu tai tuntee vetovoimaa kaikkia sukupuolia edustavia ihmisiä kohtaan, eikä koe sukupuolta kiinnostuksen kannalta merkityksellisenä tekijänä. Osittain päällekkäinen termin biseksuaali kanssa. (Seta 2016.)</p>	<p>Aseksuaali Henkilö, joka ei koe seksuaalista vetovoimaa. Aseksuaalius ei sulje pois emotionaalista kiintymistä eikä tunteisiin liittyviä tarpeita. Monet aseksuaalit tuntevat vetovoimaa muita kohtaan, mutta eivät koe tarvetta seksuaaliseen kanssakäymiseen. Jokaisella aseksuaalilla (kuten ihmisillä ylipäätään) on yksilöllinen käsitys esimerkiksi seurustelusuhteesta ja sen tarpeesta sekä tavasta ilmaista emotionaalisia tarpeitaan. (The Asexual Visibility & Education Network 2017.)</p> <p>Queer Queer-termin määritelmään kuuluu, että sillä pyritään välttämään määritelmiä (Seta 2016). Itsensä queeriksi identifioivat ihmiset haluavat usein jättäytyä yhteiskunnassa käytettävien luokitusten ulkopuolelle (Alanko 2014, 6).</p> <p>Lisätietoa esimerkiksi: www.seta.fi http://www.sexpo.fi/ https://www.sinuiksi.fi/ https://aseksuaalisuus.fi/ (tulossa) www.asexuality.org</p>

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Heteronormatiivisuuden sijaan oletetaan moninaisuutta.	Opetellaan keskustelutapa, jossa asioita ei ilmaista heteronormatiivisesti, eivätkä kysymysten lähtökohta ole heteronormatiiviset oletukset vaan moninaisuus.	Keskustellaan toteutumisesta viikkopalavereissa 2-3 kertaa vuodessa.	Turvatalon johtaja

12.2.6 Esteettömyys ja toimintakyky

Toimintakyky kuvaa sitä, millaiset edellytykset henkilöllä on selviytyä arjesta ja siihen liittyvistä toiminnoista elinympäristössään. Siihen kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Ympäristöön liittyvät tekijät, ihmisten tuki sekä palvelut voivat edesauttaa ihmisen toimintakykyä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016.) Toimintakyvyn käsite kattaa tässä yhteydessä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) käytetyn terveydentilan käsitteen. Ihmisen toimintakyvyn taso ei syrjimättömyysperiaatteen mukaisesti saisi vaikuttaa tämän pääsyyn palvelujen piiriin. Yksi keino toimintakyvyn tukemiseen on **esteettömyyden** edistäminen.

Yhdistyneiden kansakuntien vammaissopimuksen mukaan esteettömyydellä tarkoitetaan kaikkien tasa-arvoista pääsyä muun muassa fyysisiin tiloihin kuten rakennuksiin ja kuljetukseen, informaatioon ja palveluihin (United Nations 2006). Käytännössä esteettömyys antaa henkilölle mahdollisuuden nauttia muista oikeuksistaan (Pirjatanniemi 2013, 281). Esteettömyyteen kuuluu myös sosiaalinen ulottuvuus, jolla tarkoitetaan turvallista, syrjimätöntä ilmapiiriä (Kop kop – Pääseekö sisään? 2011, 15).

Turvatalon fyysiselle esteettömyydelle aiheuttaa hankaluuksia sen sijainti, sillä turvatalolla itsellään ei ole käytössä hissiä. Myöskään turvatalon sisätilat, esimerkiksi vessat,

eivät ole fyysisesti esteettömiä. Tilanteissa, joissa asiakas ei pääse paikalle, henkilökunnan on mahdollista mennä nuoren tai tämän perheen luokse. Tässä osiossa keskitytään erityisesti fyysiseen esteettömyyteen, sillä sosiaalisen esteettömyyden näkökulma painottuu läpi koko yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman. Viestinnän esteettömyyttä käsitellään osiossa tiedottaminen ja viestintä.

Lisätietoa esimerkiksi:

<http://www.esteeton.fi/>

<http://www.esok.fi/stivisuositus>

<http://www.kulttuuriakaikille.info/saavutettavuus>

<http://www.avaava.fi/en/etusivu>

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Hätämajoitusmahdollisuus myös liikuntarajoitteisille.	Hissimahdollisuus jollakin tapaa myös öisin? Mahdollisen muuton yhteydessä kartoitetaan esteettömyysnäkökulma.		
Asiakas tietää jo ennen palveluun tuloa, onko hänen mahdollista tulla paikalle.	Tiedotetaan fyysisistä tiloista palveluun ohjaaville tahoille sekä asiakkaille (hissittömyys, mahdollisuus käyttää naapurirapun hissiä virka-aikaan, mahdollisuus tehdä työtä kotiin, vessojen ja suihkujen koko ym.)		

12.2.7 Perhesuhteet

Perheen ja sitä kautta perhesuhteiden määritelmä riippuu kulttuurista. Perhesuhteet voivat käsittää vanhemman tai vanhempien ja lapsen tai lasten välisen suhteen. Niillä voidaan tarkoittaa myös ikääntyneempien vanhempien ja jo aikuisten lasten suhdetta. Perheet voivat muodostua myös samaa sukupuolta olevista vanhemmista (ks. **sateenkaariperhe**) tai adoption kautta. (Suomen Punainen Risti 2016b, 6.) Perhesuhteisiin kuuluu siis myös muita kuin biologisia suhteita. Yhdenvertaisuuden edistämässä perhemuotojen moninaisuus tulee ottaa huomioon.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Oletetaan moninaisuutta asiakkaan perhesuhteissa.	Tulolomakkeeseen ”äidin ja isän” tilalle huoltajien nimet.	Muokataan vuoden 2017 lopussa, uusi lomake käyttöön vuoden 2018 alusta.	Viestinnän suunnittelija

12.2.8 Sosioekonominen asema

Sosioekonominen asema viittaa sekä ihmisen aineelliseen hyvinvointiin (taloudellinen tilanne, asumistilanne ynnä muut) että hänen mahdollisuuksiinsa edistää aineellista hyvinvointiaan (koulutus, ammatti, työelämän tilanne) (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015). Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) sosioekonomista asemaa ei ole nostettu omaksi syrjäntäperustekseen, mutta se on laskettavissa muuksi henkilöön liittyväksi syyksi ja haluttu huomioida myös tässä suunnitelmassa omana kohtanaan. Yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta olennaista on se, voiko henkilö käyttää palvelua sosioekonomisesta asemastaan riippumatta.

Nuorten turvatalon palvelut ovat käyttäjilleen maksuttomia, eli kaikki paikan päälle pääsevät saavat yhtäläiset mahdollisuudet palvelujen käyttöön.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö

12.2.9 Muu syy

Edellä esitetty lista ei kata jokaista mahdollista syrjäntäperustetta. Siksi yhdenvertaisuuslakiin kuuluu myös kohta ”muu henkilöön liittyvä syy” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Niihin syihin, jotka ovat edellä jääneet mainitsematta, liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet listataan tässä kohdassa.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö

12.3 Tiedottaminen ja viestintä

Kommunikaatio on yhteydessä yhdenvertaisuuteen, sillä heikko tiedonkulku voi aiheuttaa tunteen epätasa-arvoisuudesta. Ihmisten yhdenvertaista tavoittamista helpottaa useiden viestintäkanavien käyttö sekä selkokielen ilmaisu. Viestinnän esteettömyydellä tarkoitetaan, että se on sekä sisällöltään että viestintäkanavaltaan saavutettavissa. Sisällöllisesti esteetön viesti on ymmärrettävä, ja esteettömään viestintäkanavaan kuuluu saavutettavuus esimerkiksi ruudunlukuohjelmilla. Pelkkä esteettömyys ei luo yhdenvertaista viestintää, vaan myös sisällössä tulee huomioida ihmisten moninaisuus. (Kop kop – Pääseekö sisään? 2011, 13.)

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Ilmaista asiakkaille jo ennen palveluun tuloa, että turvatalo on paikka, jossa ei syrjitä.	Syrjinnästä vapaa alue – logon käyttäminen tiedotuksessa: <ul style="list-style-type: none"> • Nettisivut • Facebook-sivut • Flyerit • Nuorten säännöt • Muu? 	Logo facebook-sivuille ja nuorten sääntöihin vuoden 2017 aikana.	Turvatalon somevastaava.
Ilmaista asiakkaille palvelun käytön aikana, että turvatalo on paikka, jossa ei syrjitä.	Syrjinnästä vapaa alue – merkin käyttäminen turvatalon tiloissa. Kaikenlaiseen syrjivään käytökseen puututaan niin työntekijöiden, vapaaehtoisten kuin asiakkaiden välisessä toiminnassa.	Logo lisätty kesällä 2017.	
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedottaminen.	Käydään läpi työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa osana perehdytystä. Suunnitelma pidetään turvatalossa esillä ja mahdollisuuksien mukaan myös internetissä.	Läpikäynti viikkopalaverissa heti suunnitelman valmistuttua. Lisätään nettisivuille niiden uudistuttua.	Turvatalon johtaja ja työntekijät

13 SYRJINTÄ JA SIIHEN PUUTTUMINEN

Punaisen Ristin yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu, että jokaisen työntekijän ja vapaaehtoisen tulee tunnistaa syrjintä ja sitoutua sen ennaltaehkäisyyn sekä syrjintään puuttumiseen (Suomen Punainen Risti 2016b, 10). Tässä luvussa kerrotaan, mitä syrjinnällä tarkoitetaan ja listataan, millä tavalla sitä pyritään ehkäisemään Nuorten turvatalolla. Lisäksi tähän on listattu turvatalon kanssa sovitut konkreettiset toimenpiteet syrjintätilanteiden varalle.

13.1 Mikä on syrjintää

Englannin kielessä syrjintään viitataan termillä ”discrimination”, joka tarkoittaa kirjaimellisesti eroavaisuuden ilmaisemista. Poliittisessa, moraalisessa tai lainopillisessa mielessä sillä tarkoitetaan yleensä nimenomaan eroavaisuuden käyttämistä epäreilun kohtelun perusteluna. Syrjintä on siis ihmisen tai ihmisryhmän alistamista tai muunlaista epäinhimillistä kohtelua, jonka perustana on käsitys erilaisuudesta. (Thompson 2006, 12–13.)

Oikeudellisesta näkökulmasta syrjintää on epäedullinen kohtelu, jonka voidaan osoittaa perustuvan henkilöön liittyvään syyhyn ja jolle on nimettävissä vastuussa oleva taho (Nousiainen 2012, 34). Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on **välittömän ja välillisen syrjinnän** lisäksi **häirintä**, käsky tai ohje syrjiä sekä **kohtuullisten mukautusten** epääminen. Laissa on myös erikseen kielletty syrjivä työpaikkailmoittelu. Henkilölle ei myöskään saa koitua negatiivisia seurauksia, mikäli hän esimerkiksi osallistuu syrjintätilanteen selvittelyyn tai pyrkii muuten turvaamaan yhdenvertaisuuden. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Tasa-arvolaissa on kielletty kaikki edellä mainitut syrjinnän muodot (paitsi kohtuullisten mukautusten epääminen) sukupuolen, **sukupuoli-identiteetin** sekä **sukupuolen ilmaisun** näkökulmasta. Lisäksi siinä kielletään henkilön syrjiminä tämän oletetun sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia. Myös läheissyrjintä eli henkilön syrjintä toiseen henkilöön liittyvän syyn vuoksi on kielletty. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.) Henkilöä voidaan syrjiä myös useamman kuin yhden syrjintäperusteen takia. Tällöin kyse on **moniperusteisesta syrjinnästä**. Henkilö voi tulla eri tilanteissa syrjityksi eri perusteilla, tai vaihtoehtoisesti samanaikaisesti monesta eri syystä. (Oppia kaikille! 2013, 13.)

Syrjintä yhdenvertaisuuslainsäädännön mukaan

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

*Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on **häirintä**, **kohtuullisten mukautusten** epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.*

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asiamukaisia ja tarpeellisia.

Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki 8§, 10§, 13§, 14§, 1325/2014.

Syrjintä tasa-arvolainsäädännön mukaan

Syrjinnän kieltö

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin **käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää** on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

***Seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.*

***Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä** tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.*

Laki naisten ja mieste välisestä tasa-arvosta 7§, 1329/2014.

13.2 Toimenpiteet syrjintään puuttumiseksi

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta	Vastuuhenkilö
Syrjivään puheeseen tai toimintaan puututaan sekä työntekijöiden, vapaaehtoisten että nuorten keskinäisessä puheessa.	Selkeät ohjeet syrjintään puuttumiseksi. Ohjeista tiedottaminen ja niihin perehdyttäminen. Koulutustilaisuus aiheesta.	Koulutustilaisuuden järjestäminen vuoden 2018 aikana.	Turvatalon johtaja

13.3 Miten toimin syrjintätilanteessa

Syrjintä tai epäasiallinen kohtelu voi olla tahallista tai tapahtua epähuomiossa. Tilanteesta riippumatta se ei ole sallittua, ja siksi toimintaan tulee aina puuttua. (Allianssi 2015, 27.) Seuraavalla sivulla on eritelty toimintaohjeet tilanteisiin, joissa henkilö kokee itse tai todistaa toiseen henkilöön kohdistuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua, epäilee toimineensa tilanteessa epäasiallisesti tai häntä syytetään epäasiallisesta kohtelusta.

<p>Yhdenvertaisuusvaltuutettu Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen viranomainen, joka tavoittelee yhdenvertaisuuden edistämistä ja jolta voi saada apua syrjintätilanteissa (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2017).</p> <p>Yhdenvertaisuusvaltuutettuun voit olla yhteydessä kantelulomakkeella tai puhelimitse, sähköpostitse tai postitse. Lomake sekä kantelun kirjoitusohjeet löytyvät osoitteesta: https://www.syrjinta.fi/kantelun-tekeminen</p> <p>Puhelinpalvelu: 0295 666 817 Avoinna arkisin klo 10–12</p> <p>Lisätietoja ja yhteystiedot: https://www.syrjinta.fi/</p>	<p>Tasa-arvovaltuutettu Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu tasa-arvolain toteutumisen valvominen. Valtuutettu voi antaa ohjeita sekä neuvoja syrjintätilanteessa tai viedä asian selvitettäväksi. (Tasa-arvovaltuutettu 2017.)</p> <p>Tasa-arvovaltuutettuun voit olla yhteydessä yhteydenottolomakkeella tai puhelimitse, sähköpostitse tai postitse. Yhteydenottolomake löytyy osoitteesta: https://www.tasa-arvo.fi/yhteydenottolomake</p> <p>Puhelinpalvelu: 0295 666 842 Avoinna ma-to 9–11 ja 13–15, pe 9–11</p> <p>Lisätietoja ja yhteystiedot: https://www.tasa-arvo.fi/</p>
---	--

Toimintaohjeet tilanteessa, jossa...
<p>...koet tai epäilet tullesii syrjityksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jos et ole varma, onko toiminta ollut syrjivää tai epäasiallista, voit keskustella asiasta ensin vapaaehtoisien, työntekijän tai turvatalon johtajan kanssa - keskustele asiasta henkilön kanssa, jonka koet toimivan syrjivästi tai epäasiallisesti - tahtoessasi voit keskustella tilanteesta myös kolmannen osapuolen kanssa (esimerkiksi vapaaehtoisien, työntekijän tai johtajan) - jos syrjintää tai epäasiallista kohtelua ei saada loppumaan, selvitetään asiaa yhdessä turvatalon johtajan kanssa - mikäli asia ei etene, ota yhteyttä yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutettuun (yhteystiedot edellisellä sivulla)
<p>...koet tai epäilet, että jotakuta toista syrjitään:</p> <ul style="list-style-type: none"> - keskustele asiasta hänen kanssaan ja selvitä, tahtooko hän, että asialle tehtäisiin jotain - syrjintää kohdanneet asiakkaat ja vapaaehtoiset voivat kääntyä turvatalon henkilökunnan puoleen, ja työntekijöillä on velvollisuus puuttua syrjintätilanteisiin - työntekijät voivat syrjintätilanteissa kääntyä turvatalon johtajan puoleen
<p>...koet tai epäilet toimineesi itse syrjivästi tai epäasiallisesti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - keskustele asiasta sen henkilön kanssa, johon toiminta on kohdistunut, ja kysy, pitikö tämä toimintaa syrjivänä - pyydä toimintaa anteeksi, mikäli se on koettu syrjiväksi, ja toimi jatkossa toisella tavalla - voit keskustella tilanteesta turvatalon työntekijöiden tai johtajan kanssa, mikäli et itse tiedä, kuinka voisit muuttaa käytöstäsi
<p>...sinun sanotaan toimineen syrjivästi tai epäasiallisesti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ota selvää, millä tavalla toimintasi on koettu syrjiväksi tai epäasialliseksi - pyydä toimintaa anteeksi, mikäli se on koettu syrjiväksi, ja toimi jatkossa toisella tavalla - voit keskustella tilanteesta turvatalon työntekijöiden tai johtajan kanssa, mikäli et itse tiedä, kuinka voisit muuttaa käytöstäsi, tai koet syytöksen vääräksi
<p>Toimintaohjeet on mukautettu Allianssin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman ”Miten toimia syrjintä- tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa” – tarkistuslistasta (Allianssi 2015, 27–28) vastaamaan Nuorten turvatalon toimintatapoja. Turvatalon vastuulla on ohjeiden päivittäminen ajankohtaisten käytäntöjen mukaisiksi.</p> <p>Lisätietoa esimerkiksi (ohjeet liittyvät myös työyhteisön sisäiseen syrjintään): http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/toimijoiden-tehtavat-vastuut/</p>

14 KÄSITEHAKEMISTO

Aseksuaali

Henkilö, joka ei koe seksuaalista vetovoimaa. Aseksuaalius ei sulje pois emotionaalista kiintymistä eikä tunteisiin liittyviä tarpeita. Monet aseksuaalit tuntevat vetovoimaa muita kohtaan, mutta eivät koe tarvetta seksuaaliseen kanssakäymiseen. Jokaisella aseksuaalilla (kuten ihmisillä ylipäättään) on yksilöllinen käsitys esimerkiksi seurustelusuhteesta ja sen tarpeesta sekä tavasta ilmaista emotionaalisia tarpeitaan. (The Asexual Visibility & Education Network 2017.)

Biseksuaali

Henkilö, joka rakastuu tai tuntee vetovoimaa nais- ja miessukupuoleen tai kiinnostuu ihmisestä sukupuolesta riippumatta. Osittain päällekkäinen termin panseksuaali kanssa. (Seta 2016.)

Cissukupuolinen

Henkilö, joka kokee omakseen sen sukupuolen, joka hänelle on syntyessä määritetty (Trasek 2017).

Esteettömyys

Esteettömyydellä tarkoitetaan kaikkien tasa-arvoista pääsyä muun muassa fyysisiin tiloihin kuten rakennuksiin ja kuljetukseen, informaatioon ja palveluihin (United Nations 2006).

Heteroseksuaali

Heteroksi kutsutaan naista, joka rakastuu tai kokee vetovoimaa miehiä kohtaan tai päinvastoin miestä, joka kokee vetovoimaa naisia kohtaan (Seta 2016).

HLBTIQA+

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin viitattaessa voidaan käyttää kattokäsitteitä kuten hlbt, lhbt, lhbtq ja lhbtqa. Lyhenteet tulevat sanoista homo, lesbo, biseksuaali, transihminen, intersukupuolinen, queer ja aseksuaali tai ally (liittolainen). Kirjainten määrä riippuu siitä, kuinka suuri joukko sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta sillä halutaan kattaa. (Opas toimittajille – Näin kirjoitat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä 2016, 5.) Tässä suunnitelmassa pyritään kattamaan moninaisuus mahdollisimman laajasti, ja siksi kirjainyhdistelmän perään on lisätty +-merkki, jolla viitataan mahdollisiin yhdistelmän ulkopuolelle jääviin termeihin.

Homoseksuaali

Henkilö, joka rakastuu tai kokee vetovoimaa ihmisiä kohtaan, jotka edustavat hänen kanssaan samaa sukupuolta. Termillä voidaan viitata joko pelkästään miehiin tai kaikkiin homoseksuaaleihin sukupuolta määrittelemättä. (Seta 2016.)

Häirintä

”Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn (ks. **Syrjinnän kieltö**) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.” (Yhdenvertaisuuslaki 14§ 1 momentti, 1325/2014.)

Intersukupuolinen

Henkilö, jonka sukupuoli ei fyysisten ominaisuuksien perusteella ole määritettävissä ”mieheksi” tai ”naiseksi”. Intersukupuolisuus ei määritä henkilön sukupuoli-identiteettiä, eli tämä voi olla yhtä lailla cis- tai muunsukupuolinen tai jotakin muuta. (Trasek 2017.)

Kohtuullinen mukauttaminen

Yhdistyneiden kansakuntien vammaissopimuksessa sekä yhdenvertaisuuslaissa säädetään, että yksittäistapauksissa vammaisella henkilöllä on tällöin oikeus kohtuullisiin mukautuksiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Mukautukset ovat erikoisjärjestelyjä, kuten esimerkiksi liikuntaesteiselle opiskelijalle tarjottava vaihtoehtoinen tapa suorittaa kurssi. Kohtuullisuuden periaate tarkoittaa, etteivät mukautukset saa vaatia niiden järjestäjältä suhteettomasti vaivaa. (United Nations 2006; Oppia kaikille! 2013, 13; Pirjatanen 2013, 279–280, 282.)

Lesbo

Naispuolinen homoseksuaali (Seta 2016.)

Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuudella viitataan yleisesti puheessa usein eri etnisistä taustoista tuleviin henkilöihin ja erityisesti maahanmuuttajien katsotaan olevan yhteydessä monikulttuurisuuteen. Monikulttuurisuus tarkoittaa kuitenkin sananmukaisesti sellaista yhteiskuntaa, josta on löydettävissä eri kulttuureja, joiden eroavaisuudet ovat osaltaan vaikuttaneet yhteiskunnan organisoitumiseen. (Rossi 2015, 132–133.)

Moniperusteinen syrjintä

Henkilöä voidaan syrjiä myös useamman kuin yhden syrjintäperusteen takia. Tällöin kyse on moniperusteisesta syrjinnästä. Henkilö voi tulla eri tilanteissa syrjityksi eri perusteilla, tai vaihtoehtoisesti samanaikaisesti monesta eri syystä. (Oppia kaikille! 2013, 13.)

Muunsukupuolinen

Henkilö, jonka sukupuolikokemusta eivät kuvaa suoraan termit ”nainen” tai ”mies”. Muunsukupuolisuuden käsitteen alle mahtuu hyvin moninaisia sukupuoli-identiteettejä. Henkilön sukupuolikokemus voi olla sekoitus maskuliinisuutta ja feminiinisuutta tai olla kokonaan tämän jaon ulkopuolella. Henkilö voi myös kokea olevansa sukupuoleton. (Transtukipiste 2015; Trasek 2017.)

Panseksuaali

Henkilö, joka rakastuu tai tuntee vetovoimaa kaikkia sukupuolia edustavia ihmisiä kohtaan, eikä koe sukupuolta kiinnostuksen kannalta merkityksellisenä tekijänä. Osittain päällekkäinen termin biseksuaali kanssa. (Seta 2016.)

Positiivinen erityiskohtelu

Joissakin tilanteissa voi olla tarkoituksenmukaista pienentää osaamisen kriteerejä tietyn ryhmän osalta tai ajaa heidän etuaan muulla muista poikkeavalla kohtelulla. Kun tavoitteena on tosiasiallisen tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden saavuttaminen, kyseistä toimintaa ei kutsuta syrjinnäksi vaan positiiviseksi erityiskohteluksi tai positiiviseksi erityistoimiksi. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 43, 179; Pirjatanniemi 2013, 281; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Queer

Queer-termin määritelmään kuuluu, että sillä pyritään välttämään määritelmiä (Seta 2016). Itsensä queeriksi identifioivat ihmiset haluavat usein jättäytyä yhteiskunnassa käytettävien luokitusten ulkopuolelle (Alanko 2014, 6).

Sateenkaariperhe

Sateenkaariperhe-käsite viittaa kaikkiin perheisiin, joissa yksi tai useampi vanhemmista kuuluu niin sanottuun seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön. Perhe ei kuitenkaan välttämättä itse ajattele olevansa sateenkaariperhe, vaikka se tähän määritelmään kriteerien perusteella kuuluisikin. (Jämsä 2008, 26.)

Sukupuolen ilmaisu

Henkilön toimintatavat, esimerkiksi käytös, ulkonäkö ja ilmeet, joilla hän ilmaisee sukupuolikokemustaan (Transtukipiste 2016).

Sukupuolen moninaisuus

Termi, jolla ilmaistaan sitä, että sukupuolta ilmenee ja ilmennetään laajemmin kuin mies-nais-jaon kautta. Käsite sisältää koko sukupuolen ilmenemisen ja ilmentämisen kirjon. (Transtukipiste 2016.)

Sukupuoli-identiteetti

Henkilön oma määrittely ja kokemus sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan. Kaikilla ihmisillä ei ole sukupuoli-identiteettiä. (Transtukipiste 2015; Transtukipiste 2016.)

Syrjinnän kieltö

”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.” (Yhdenvertaisuuslaki 8§, 1325/2014.)

Transsukupuolinen

Henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti poikkeaa hänelle syntyessä määritellystä sukupuolesta (Transtukipiste 2016).

Transvestiitti

Henkilö, joka haluaa ainakin silloin tällöin ilmentää hänelle syntymässä määritetystä sukupuolesta poikkeavaa sukupuolta. Transvestiitit ovat yleensä tyytyväisiä heille syntymässä määritellyyn sukupuoleen, eivätkä halua muuttaa tai korjata sitä pysyvästi. (Transtukipiste 2016.)

Välillinen syrjintä

”Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.” (Yhdenvertaisuuslaki 13§, 1325/2014)

Välitön syrjintä

”Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.” (Yhdenvertaisuuslaki 10§, 1325/2014.)

15 SEURANTA

Suunnitelmassa eriteltyjen tavoitteiden kohdalle merkitään, millä aikataululla ne on tarkoitus toteuttaa. Turvatalon työntekijät saavat itse määrittää, miten seuranta käytännössä toteutetaan. Suunnitelman muokkaukselle ei ole tekovaiheessa asetettu määräaikoja, sillä työyhteisön on tarkoitus päivittää suunnitelmaa joustavasti. Halutessaan he voivat määrittää myös tietyn aikavälin, jolla suunnitelman ajankohtaisuus tarkastetaan.

16 LÄHTEET

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Alanko, K. 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Suom. Kaljunen, O. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 72. Seta-julkaisuja 23. Luettu 9.6.2017. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>

Allianssi. 2015. Allianssin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017. Hyväksytty 17.9.2015. Luettu 2.9.2017. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/679/fid/5072/>

Jämsä, J. (toim.) 2008. Sateenkaariperheet ja hyvinvointi. Käsikirja lasten ja perheiden kanssa työskenteleville. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. 2012. Johdanto. Tasa-arvosta ja sen lukemisesta toisin. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 7–27.

Keskinen, S. 2015. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain muutokset. Oikeusministeriö, Demokratia-, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö. Julkaistu 19.3.2015. Tulostettu 15.8.2016.

Kop kop – Pääseekö sisään? 2011. Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011. Tulostettu 9.1.2017. <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/e4c2c9c3c68a98d33211e27a93aeff7f/1496748863/application/pdf/183414/Kopkop.pdf>

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Nousiainen, K. 2012. Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 31–56.

Opas toimittajille – Näin kirjoitat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä. 2016. Setan julkaisu. Luettu 9.6.2017. https://www.dropbox.com/s/x198rqyo222godo/Setan_toimitajaopas_2016.pdf?dl=0

Oppia kaikille! 2013. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille. Sisäasiainministeriön julkaisu 26/2013. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Pirjatanniemi, E. 2013. Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet. Teoksessa Koivurova, T. & Pirjatanniemi, E. (toim.) Ihmisoikeuksien käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 270–297.

Seta. 2016. Seksuaalinen suuntautuminen. Päivitetty 12.12.2016. Luettu 7.6.2017.
<http://seta.fi/seksuaalinen-suuntautuminen/>

Seta. 2017. Sukupuoli. Luettu 7.6.2017. <http://seta.fi/sukupuoli/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 4/2010. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Suomen Punainen Risti. 2016a. Toimintakertomus 2015. Nuorten turvatalot. Julkaistu 3.2.2016.

Suomen Punainen Risti. 2016b. Yhdenvertaisuussuunnitelma. Julkaistu 14.3.2011. Päivitetty 23.9.2016. Tulostettu 26.5.2017. https://rednet.punainenristi.fi/sites/red-net.mearra.com/files/tiedostolataukset/Yhdenvertaisuussuunnitelma%202011_0.pdf

Suomen Punainen Risti: Nuorten turvatalo. 2016. Vapaaehtoistyö Nuorten turvatalolla. Vapaaehtoistyön opas. Julkaistu 4.1.2016. Tampere.

Suomen Punainen Risti. 2017a. Nuorten turvatalo. Suomen Punaisen Ristin kotisivut. Luettu 22.11.2017. <https://www.punainenristi.fi/hae-tukea-ja-apua/nuorten-turvatalosta>

Suomen Punainen Risti. 2017b. Punaisen Ristin seitsemän periaatetta. Luettu 25.5.2017. <https://www.punainenristi.fi/periaatteet>

Tasa-arvovaltuutettu. 2017. Tasa-arvovaltuutetun tehtävät. Luettu 12.6.2017. <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu>

Tema Likabehandling. 2012. Konstruktiv normkritik - en rapport om normkritik i Europeiska socialfondens projekt. Tulostettu 26.5.2017. <http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Konstruktiv-normkritik.pdf>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Eriarvoisuus. Päivitetty 10.12.2015. Luettu 8.6.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Mitä toimintakyky on? Päivitetty 4.10.2016. Luettu 8.6.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

The Asexual Visibility & Education Network. 2017. About asexuality. Overview. Luettu 12.6.2017. <http://asexuality.org/?q=overview.html>

Therborn, G. 2014. Eriarvoisuus tappaa. Suom. Henttonen, T. Tampere: Vastapaino.

Thompson, N. 2006. Anti-discriminatory practice. 4. painos. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Transtukipiste. 2015. Muunsukupuolisuus. Mikä muunsukupuolisuus? Julkaistu 18.9.2015. Luettu 1.6.2017. <http://transtukipiste.fi/muunsukupuolisuus/>

Transtukipiste. 2016. Hlbtqi-sanasto. Päivitetty 12.12.2016. Luettu 1.6.2017. <http://transtukipiste.fi/hlbtqi-sanasto/>

Transtukipiste. 2017. Tietoa sukupuolesta. Luettu 7.6.2017. <http://transtukipiste.fi/tietoa-sukupuolesta/>

Trasek. 2017. Käsitteitä. Luettu 1.6.2017. <http://trasek.fi/perustietoa/kasitteita/>

United Nations. 2006. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Luettu 8.1.2017. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersons-WithDisabilities.aspx>

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu. 2017. Finlex-julkaisut. Tulostettu 26.5.2017. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/?print>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. 2010. Sisäasiainministeriön julkaisu 17/2010. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2017. Valtuutetun tehtävä. Luettu 12.6.2017. <https://www.syrjinta.fi/web/fi/valtuutetun-tehtava>

Älä olet! – Normit nurin! 2013. Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä. Seta-julkaisuja 22. Tallinna: Pion. Luettu 25.5.2017. https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/166334/mod_resource/content/1/AlaOletaNormitnurin.pdf